

**INFORME DE IMPACTO EN LA JUVENTUD CORRESPONDIENTE AL ANTEPROYECTO DE LEY VASCA DE EMPLEO****1. Introducción**

El presente informe se emite con ocasión de la tramitación del anteproyecto de Ley Vasca de Empleo.

Y ello a efectos de dar cumplimiento a la Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud, que en su artículo 18.1 recoge que a los anteproyectos de ley, a los proyectos de reglamentos y a los planes del Gobierno Vasco que tengan incidencia directa en el colectivo de personas jóvenes incluirán el impacto de la normativa o el plan en la juventud.

2. Origen de la elaboración de la norma

El derecho al trabajo entendido en su doble dimensión resulta una necesidad fundamental de la persona, vinculada con su dignidad y con el libre desarrollo de su personalidad que, a la vez, se constituye en eje vertebrador de la cohesión social, en factor crucial de competitividad, de progreso económico y de equilibrio territorial, y que demanda, por tanto, la necesaria acción de los poderes públicos.

El trabajo es instrumento esencial para la inclusión y los poderes públicos han de dirigir su acción a crear nuevas y mayores oportunidades de trabajo; trabajo en cantidad suficiente y de suficiente calidad.

La promoción del empleo se presenta multidimensional; llama a las políticas activas de empleo, a medidas que inciden en la demanda y en la oferta, y que atiendan a la política económica, a la política fiscal, al desarrollo económico, del comercio, a la educación, etc. Porque el empleo es factor crucial de competitividad y progreso económico, de cohesión social y de equilibrio territorial.

Asimismo, vinculado con la aspiración al trabajo digno y con el desarrollo de políticas para su consecución, la ley reconoce un completo elenco de derechos de contenido prestacional para la mejora de la empleabilidad de las personas.

Se trata del derecho a una asistencia personalizada, continuada y adecuada, del derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad, del derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo y del derecho a la formación en el trabajo.

En este marco, la ley sienta las bases para la puesta en marcha de una recuperación justa y generadora de empleo.

Donostia - San Sebastian, 1 – 01010 VITORIA-GASTEIZ

Tef. 945 01 93 60 – Fax 945 01 94 51 – e-mail: berrikuntza@euskadi.eus



Primero, apuntalando el paradigma del trabajo digno.

Segundo, reconociendo un compendio de derechos para la mejora de la empleabilidad que ayudarán a las personas a mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo, su cualificación y, en último término, redundarán en beneficio de la competitividad empresarial, cohesión social y progreso sostenible, propiciando desde la atención individual el retorno y beneficio social.

Tercero, redefiniendo el marco de prestación de servicios de empleo, creando la Red Vasca de Empleo que mira a la ciudadanía y a las empresas usuarias, desde el convencimiento de que la proximidad y la colaboración interinstitucional coadyuvarán eficazmente a mejorar las tasas de empleo y de formación, un binomio inescindible que se retroalimenta y al que hay que prestar singular atención.

Cuarto, diseñando servicios y programas complementarios para la mejora de la empleabilidad a la altura de los tiempos, propiciando la utilización de las nuevas tecnologías y de la inteligencia artificial al servicio de las personas demandantes de servicios de empleo, de las empresas, atendiendo a los colectivos de atención prioritaria, poniendo la mirada en el desempleo de larga duración, en la discapacidad, en las mujeres y jóvenes y en la exclusión social, con el objetivo prioritario de evitar que nadie quede atrás.

3. Identificación de los derechos, las necesidades y los grupos sobre los que la norma puede tener algún efecto

Dado el objeto de la norma, definido en el artículo 1, la misma se dirige a *“la definición de los derechos y obligaciones de las personas para la mejora de su empleabilidad, la creación de la Red Vasca de Empleo, la ordenación de su cartera de servicios y de su gestión. Asimismo, tiene por objeto la definición de las competencias en materia de empleo en Euskadi, del modelo de gobernanza, de la planificación, participación y financiación de las políticas públicas de empleo, y la regulación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo”*, es posible prever que los derechos de juventud sobre los que la norma tendrá incidencia positiva – bien directa, bien indirectamente.

En concreto, en el artículo 6 *Colectivos de atención prioritaria* recoge que *“las políticas públicas de empleo se dirigirán preferentemente a remover los obstáculos de las personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria y de aquellas con especiales dificultades de inserción sociolaboral en orden a facilitar el acceso y mantenimiento del trabajo digno.*

Asimismo, *“en la definición de las directrices estratégicas, de la planificación y ejecución de las políticas públicas de empleo deberán contemplarse medidas y programas específicos, debidamente coordinados, dirigidos a estos colectivo.*

Será objeto de especial consideración la situación de la mujer en relación con el empleo, de las personas con discapacidad, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las personas mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración.

Siempre que resulte procedente, las acciones y programas a que se refiere el párrafo anterior se coordinarán en el marco del plan integrado y personal de inclusión previsto en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

Los programas dirigidos a los colectivos de atención prioritaria serán objeto de evaluación, que habrá de referirse al cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos previamente establecidos”.

4. Análisis del impacto de la norma sobre las personas jóvenes

4.1 Situación de partida

La ley se inspira en el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS), firmado por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión durante la Cumbre Social de Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, el horizonte hacia la consecución de una Europa social fuerte, justa, inclusiva y llena de oportunidades. El principio 1 del PEDS alude al derecho de toda persona a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que le permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral. Por su parte, el principio 4 se centra en el derecho de toda persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo, que incluye la ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje.

El reconocimiento en la ley de los derechos para la mejora de la empleabilidad acoge plenamente estos principios, en el entendimiento de que la persona debe ser el centro de las políticas públicas de empleo. Se otorga plena efectividad en esta ley a aquellos principios del PEDS que carecen de efecto vinculante y se garantiza, en un compromiso ineludible, su plena exigibilidad ante Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

4.2 Aspectos concretos de la norma con impacto en las necesidades de las personas jóvenes

En el Título II de la norma se recogen los derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad.

Lanbide-Servicio Vasco de empleo garantizará el contenido de los derechos a una asistencia personalizada, continuada y adecuada, al diagnóstico personal sobre la empleabilidad, a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo y a la formación en el trabajo.

En el artículo 15 se establece la creación de una Red Vasca de Empleo como instrumento de cooperación, carente de personalidad jurídica, integrado por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por las diputaciones forales, municipios, entidades de sus respectivos sectores públicos y por aquellas otras que gestionen la cartera de servicios

a que se refiere el capítulo II de este título, los programas complementarios de mejora de la empleabilidad y cualesquiera acciones en materia de empleo que acuerden sus integrantes.

Mediante la creación de la Red Vasca de Empleo, garantizando, en todo caso, su adecuada coordinación, niveles homogéneos de calidad, así como la posibilidad de interacción y seguimiento permanentes por cualquiera de las entidades integrantes de la Red en beneficio de las personas y empresas usuarias. Estos instrumentos comunes y la creación de una ventanilla única digital de la Red Vasca de Empleo, cuya gestión le corresponderá a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se espera redunde claramente en el beneficio de las personas.

4.3 Recomendaciones sobre la aplicación de la norma y sobre la adopción de medidas complementarias y/o compensatorias que pudieran evitar el impacto negativo o que puedan garantizar y fortalecer el impacto positivo

No se prevé impacto negativo ninguno a partir de la aplicación de la norma.

En cuanto a garantizar y fortalecer el impacto positivo de la misma, el anteproyecto ya prevé los desarrollos normativos clave que serán necesarios para impulsar la interoperabilidad, la comunicación entre Administraciones.

Además, será necesaria una acomodación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo a los cambios de su funcionamiento que van implícitos en el articulado: formación de las personas, adecuación de los procesos, adaptación de los sistemas, etc. de forma que una vez la misma en vigor, su implementación sea eficiente y eficaz y responda con celeridad a las necesidades cambiantes de todas las personas.

En Vitoria-Gasteiz, a 6 de junio de 2022

Francisco Pedraza Moreno

Director de Empleo e Inclusión