

**MEMORIA DEL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY VASCA DE
EMPLEO-2º BORRADOR****ÍNDICE**

| | |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Introducción..... | 2 |
| 2. Necesidad y oportunidad del proyecto..... | 3 |
| 3. Marco normativo..... | 6 |
| 4. Objetivos generales del anteproyecto..... | 11 |
| 5. Consultas y procedimiento de elaboración del proyecto..... | 13 |
| 5.1. Consulta pública previa..... | 13 |
| 5.2. Orden de inicio..... | 14 |
| 5.3. Orden de aprobación previa e informes de impacto..... | 14 |
| 5.4. Trámite de audiencia e información pública..... | 15 |
| 5.4.1. Valoración de las alegaciones..... | 17 |
| 5.5. Informes y dictámenes preceptivos..... | 209 |

Donostia - San Sebastián, 1 – 01010 VITORIA-GASTEIZ

Este documento es una representación del original disponible a través del **localizador** y la **sede electrónica** indicados al pie de página.
Dokumentu hau jatorrizkoaren irudikapen bat da, orri-oinean adierazitako **lokalizatzailearen** eta **egoitza elektronikokoaren** bidez eskuragarri dagoena.

LOKALIZATZAILEA / LOCALIZADOR: J0D0Z-T3ZA3-NW8Q

EGOITZA ELEKTRONIKOA / SEDE ELECTRÓNICA: <https://euskadi.eus/lokalizatzailea> / <https://euskadi.eus/localizador>

SINATZAILE / FIRMANTE: FRANCISCO PEDRAZA MORENO | 2022/09/12 14:13:36

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 9.2 de la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía del País Vasco, obliga a los poderes públicos vascos, en el ámbito de su competencia, a impulsar una política tendente a la mejora de las condiciones de vida y del trabajo y a fomentar el incremento del empleo y la estabilidad económica. Así mismo, la Constitución Española (en adelante, CE), en el artículo 40.1 determina que “los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”.

En Euskadi la competencia para la ejecución y diseño de políticas activas de empleo, está recogida en el Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre, mediante el cual se materializó la transferencia de la ejecución de las políticas activas de empleo a Euskadi. En ese año (2010) se creó Lanbide como Servicio Público Vasco de Empleo.

El Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 6 determina las competencias del Departamento de Trabajo y Empleo. En concreto, la letra a) del artículo 6.1 establece que al Departamento de Trabajo y Empleo le corresponden las siguientes funciones y áreas de actuación: “f) Política de empleo, así como la formación profesional para el empleo, de conformidad con lo establecido en el artículo 10.1.b) del presente Decreto, con la colaboración, desde sus responsabilidades, de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.”

En virtud del Decreto 7/2021 de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, corresponde a la Viceconsejería de Empleo e Inclusión a través de la Dirección de Empleo e Inclusión la elaboración de propuestas de normativa en materia de Empleo, Formación, Garantía de Ingresos e Inclusión Social.

En el marco del programa de gobierno para la XII legislatura (2020-2024), dentro del EJE I. Prosperidad: El empleo y la reactivación económica, se fija como Compromiso 3, Sistema de empleo, integral y activador, con Lanbide como eje vertebrador encuadrado dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, Trabajo decente y Crecimiento económico.

En concreto, el compromiso especifica los siguientes objetivos:



- Iniciativa 1. Impulsar un nuevo modelo de gobernanza integral para el empleo, a través de la Ley del Sistema Vasco de Empleo. El servicio público de Empleo, Lanbide, como eje vertebrador del nuevo modelo, reforzará su orientación al mercado laboral y se centrará más en la empresa y las personas, con el objetivo de incrementar su contribución a la mejora de la empleabilidad y la creación de empleo en Euskadi.
- Iniciativa 2. Potenciar el desarrollo de servicios de atención e intervención personalizados, con un sistema de formación integral para el empleo sustentado en las nuevas tecnologías digitales.
- Iniciativa 3. Desarrollar un Observatorio que identifique las demandas futuras de competencias profesionales y empleos.
- Iniciativa 4. Reforzar la colaboración con las empresas y los centros de Formación Profesional, de forma que se puedan diseñar actuaciones integrales mejor adaptadas a las necesidades presentes y futuras del mercado laboral.

En virtud de todo lo anterior, este anteproyecto de Ley Vasca de Empleo es conforme a derecho en cuanto a la competencia de quien lo dicta y se adecúa al compromiso político del Gobierno que lo promueve.

2. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO

El derecho al trabajo, entendido en su doble dimensión individual y colectiva, 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, 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.

Las políticas públicas de empleo en Euskadi tienen como objetivo primigenio hacer efectivo el derecho a un trabajo digno.

El concepto de trabajo decente se funda en una integración de derechos y políticas. En el paradigma del trabajo decente, los derechos en el trabajo y el diálogo social se integran en un marco que incluye otras dimensiones de la política social y económica: las políticas de promoción del empleo y de extensión de la protección social.

Y es esa conexión destacada por la doctrina la que ahora adquiere protagonismo, pues, 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 para el trabajo.

Los derechos para la mejora de la empleabilidad se convierten no sólo en una respuesta a la necesidad de construcción de una empleabilidad “dinámica” de la ciudadanía, sino en una palanca decisiva para acelerar la innovación y el perfeccionamiento de las propias políticas activas que han de garantizarla; un detonante, para hacer de la inversión social en las personas un motor eficaz de competitividad empresarial, cohesión social y progreso sostenible.

En definitiva, mediante el reconocimiento de los derechos para la mejora de la empleabilidad se consagra un enfoque de las políticas públicas de empleo que se asienta primariamente sobre el apoyo y acompañamiento personalizados, como contribución necesaria de las políticas públicas de empleo al paradigma del trabajo digno.

En efecto, 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 derecho a la formación para el trabajo y a la formación para el trabajo solo pueden entenderse en necesaria concordancia con los servicios de orientación para el empleo y de formación para el trabajo, en cuyo marco se harán efectivos.

Porque un funcionamiento adecuado de las políticas activas de empleo exige llevar a cabo acciones de mejora de la empleabilidad que combinen actuaciones de orientación y formación para el trabajo, subsumiéndose los derechos para la mejora de la empleabilidad que esta ley reconoce en estos dos ámbitos críticos.

En este marco, la ley sienta las bases para contribuir a una recuperación justa, generadora de empleo de calidad y combatir el desempleo.

- 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 al servicio de las personas demandantes de servicios de empleo, de las empresas y de las políticas públicas de empleo, 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.

La persona asumirá el protagonismo de su propio itinerario, en una apuesta decidida por el impulso de la formación a lo largo de toda la vida, que normativamente tuvo sus hitos con la Ley 1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo Largo de la Vida y con la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco, pero que necesitaba un impulso desde las políticas públicas de empleo.

Esta ley, junto con la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, forma parte de un ecosistema común de protección social que lucha decididamente contra la pobreza y la exclusión social en Euskadi, y que amortigua, además de las prestaciones y subsidios por desempleo de la Seguridad Social, los efectos del desempleo y de la precarización para servir de palanca a la acción especializada de las políticas y servicios de empleo en orden a la obtención de un trabajo digno.

Por último, diseñando un modelo de gobernanza que refleja la intersectorialidad e interinstitucionalidad de las políticas públicas de empleo, a la par que otorga el necesario protagonismo al diálogo social, porque ha de reconocerse a los agentes sociales un papel relevante en el diseño y en la aplicación de las políticas sociales y de empleo, tal y como deriva del principio 8 del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS).

El análisis preliminar sobre la situación de las políticas públicas de empleo en la CAE, define un escenario de multiplicidad de agentes institucionales, económicos y sociales operando en torno al empleo. Esta multiplicidad no sería problemática en sí misma si no generase duplicidades, descoordinación y falta de complementariedad, y a la postre, ineficiencia e ineficacia en sus resultados.

El estudio preliminar de “Acompañamiento a la creación de la Ley Vasca de Empleo” que se presenta en el Anexo II de esta memoria, presenta datos contrastados que evidencian el escenario actual que necesitamos superar. En ese trabajo el 62% de los agentes consultados del Foro de Empleo expresan que “la coordinación y complementariedad de los agentes” es esencial para el funcionamiento y efectividad de las políticas de empleo. En la misma línea, más adelante concluye: “para transformar las actuales PAE, y para convertirlas en un marco de servicios más integrado, más empático con sus usuarios, más flexible, eficaz y adaptado... la coordinación y complementariedad de los diferentes agentes aparece como imprescindible; y remite a la propia definición del sistema, sus componentes, roles y funciones de cada uno de ellos; así como su marco de gobernanza con distintos niveles que garantizan la participación, codiseño y corresponsabilización de forma coherente con la naturaleza y capacidad de cada entidad o institución” (pag. 9).

En consecuencia, se hace imprescindible dotar al sistema de un órgano capaz de responder a los retos del escenario actual en aras de mejorar la coordinación, evitar la profusión de propuestas superpuestas que generan confusión en la ciudadanía, la duplicidad de objetivos y personas beneficiarias y fomentar la complementariedad de servicios y programas, tanto de las instituciones, como de los agentes públicos y privados.

Con este propósito, en esta Ley se crea el Consejo Vasco de Políticas de Empleo, que tendrá la visión estratégica y la capacidad directiva, ordenadora, coordinadora y organizadora que contribuya a optimizar las actividades de todas las entidades participantes en la Red Vasca de Empleo y sus resultados.

El Consejo será el pilar fundamental del sistema y junto con la Mesa de Diálogo Social conformarán el modelo de gobernanza del Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo.

3. MARCO NORMATIVO

La futura Ley Vasca de Empleo se ampara en el siguiente marco jurídico y competencial:

La Constitución (CE) reconoce en el artículo 35 el derecho al trabajo e impone a los poderes públicos la obligación de realizar una política orientada al pleno empleo, así como el deber de fomentar la

formación y readaptación profesionales, de velar por la seguridad e higiene en el trabajo y de garantizar una mejora de las condiciones laborales dignas (artículo 40).

El empleo no figura entre las materias relacionadas en el artículo 149 de la CE, reservadas al Estado, ni tampoco en el EAPV. Se trata, en verdad, de una materia transversal.

El Tribunal Constitucional ha venido vinculando la materia de empleo con los títulos competenciales reconocidos al Estado en los artículos 149.1.7 y 149.1.13 de la CE.

La Constitución, en su artículo 149, dispone que el Estado ostenta la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, competencia que corresponde a la Comunidad Autónoma de Euskadi en virtud del artículo 12 de su Estatuto de Autonomía.

Se alinean la CE y el EAPV con diversos instrumentos de derecho internacional universal y europeo en su reconocimiento del derecho al trabajo –v.gr. artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículos 6, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y artículos 15, 23, 31, 32 y 34 de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea-.

En sintonía, el artículo 9 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco (EAPV) obliga a los poderes públicos vascos, en el ámbito de su competencia, a impulsar una política tendente a la mejora de las condiciones de vida y del trabajo y a fomentar el incremento del empleo y la estabilidad económica.

El citado artículo 12.2 del Estatuto de Autonomía, dispone que corresponde a la CAPV la competencia de ejecución en materia de legislación laboral, asumiendo las facultades y competencias que en este terreno ostenta actualmente el Estado respecto a las relaciones laborales, y le atribuye también a dicha Comunidad Autónoma la facultad de organizar, dirigir y tutelar, con la alta inspección del Estado, los servicios de éste para la ejecución de la legislación laboral, procurando que las condiciones de trabajo se adecuen al nivel de desarrollo y progreso social, promoviendo las cualificaciones de los trabajadores y su formación integral.

Asimismo, el artículo 10.25 del Estatuto determina la competencia exclusiva en materia de promoción, desarrollo económico y planificación de la actividad económica del País Vasco de acuerdo con la ordenación general de la economía, mientras que el artículo 9 dispone que los poderes públicos vascos, en el ámbito de su competencia, impulsarán particularmente una política tendente a la mejora de las condiciones de vida y trabajo y adoptarán aquellas medidas que tiendan a fomentar el incremento del empleo y la estabilidad económica.

Tales competencias ofrecen cobertura a esta iniciativa normativa, con objeto de cumplir el programa de gobierno para la XII legislatura y dar inicio a la tramitación del anteproyecto de Ley vasca de empleo.

La Comunidad Autónoma de Euskadi puede ejercer competencias legislativas en materias no estrictamente laborales, pero conexas con estas. La presente ley elude, como es lógico, cualquier incidencia en la regulación de la relación laboral, que le está vedada, para adentrarse en las políticas activas de empleo, en la creación de empleo, que, como materia distinta de la propiamente laboral, puede vincularse al desarrollo económico.

Una conexión, esta última, que permite vertebrar a nivel interno el ámbito que le es propio a cada nivel institucional dentro de la Comunidad Autónoma de Euskadi en ámbitos directamente vinculados con la dimensión colectiva del derecho al trabajo.

En este sentido, bastará anticipar la referencia al artículo 36.1.d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en cuya virtud son competencias propias de las diputaciones, la cooperación en el fomento del desarrollo económico y social y en la planificación en el territorio provincial, de acuerdo con las competencias de las demás Administraciones Públicas en este ámbito. La omisión de una previsión análoga en la Ley 27/1983, de 25 de noviembre, de Relaciones entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos, no es obstáculo a su consideración, habida cuenta de la supletoriedad de aquella ley, según proclama su artículo 39.

Esta referencia ha de completarse con la cita del artículo 17.1.25) de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, que reconoce a los municipios, en el marco de lo dispuesto en la citada ley y en la legislación que sea de aplicación, el ejercicio como competencias propias en el ámbito del “desarrollo local económico y social y políticas o planes locales de empleo”.

Aun sin incidencia en la definición de los títulos que sirven de soporte competencial a la ley, resulta necesaria la cita del Concierto Económico, que adquiere especial significación en la definición y desarrollo de las políticas de empleo, tanto por el origen de los recursos económicos destinados a las mismas -que no provienen de la distribución de los fondos acordada en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales-, como por la amplitud del enfoque integral que cabe dar a aquellas.

El Concierto Económico, amparado por la Constitución, determina que las instituciones competentes de los territorios históricos del País Vasco pueden mantener, establecer y regular su propio sistema tributario. Supone que el autogobierno vasco puede financiar con sus recursos propios las competencias transferidas. De este modo, los recursos económicos destinados a la cobertura de los programas y servicios de políticas activas de empleo provienen de la CAE, puesto que son objeto de minoración en el cupo.

Finalmente, con el Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal, se culmina la capacidad de una gestión plena de las políticas activas de empleo por la Comunidad Autónoma de Euskadi, a cuyo fin principal sirve la creación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, primero, por Ley 2/2009, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2010 y, seguidamente, por la Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Por otra parte, el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece un Sistema Nacional de Empleo descentralizado integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

La creación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo permite la gestión directa de las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.3 del decreto legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de principios ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.

En virtud del artículo 6 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, corresponde al Departamento de Trabajo y Empleo, entre otras funciones y áreas de actuación, las correspondientes al empleo, en vista de ello, quedan encuadradas en dicho ámbito competencial las materias propias que constituyen el objeto de esta futura Ley.

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 y, en último término, ante los tribunales.

Se trata de un avance de enorme significación, que supera las previsiones del vigente Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo y del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Se alinea la ley con lo dispuesto en el artículo 4.1.d) y e) de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, que parte del derecho de toda persona a la asistencia personalizada y tempestiva para mejorar las perspectivas de empleo o trabajo autónomo, incluyendo la orientación y ayuda para la formación y el reciclaje y la formación durante las transiciones profesionales, que establece el Pilar Europeo de Derechos Sociales, así como del derecho a la formación y acceso a la orientación profesional, así como una orientación, formación y readaptación profesionales respetuosa con la igualdad de oportunidades y el principio de igualdad de trato, que establece la Carta Social Europea.

En la sucinta exposición del marco normativo al que atiende el anteproyecto es necesaria la referencia al vuelco que ha sufrido el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral con ocasión de la citada Ley orgánica 3/2022. La misma deroga las disposiciones de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, en aquellos aspectos que se opongan a lo regulado en la misma, a la vez que insta al Gobierno a la modificación de las disposiciones de aquella ley que se vean afectadas por la disposición derogatoria.

En la fecha en que se promueve este anteproyecto el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral está sumido en una situación de incertidumbre y necesaria redefinición. Nos hallamos en un periodo de transición que precisa de la necesaria intervención normativa estatal que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7 y 13 de la CE, delimite con precisión el ámbito y alcance de la formación en el trabajo y su interacción con el sistema de formación profesional. Se tiene constancia de iniciativas, aún muy incipientes, de modificación de la Ley 30/2015, a fin de procurar su adaptación a la Ley orgánica 3/2022, pero, en este momento, es prematuro vislumbrar su horizonte ni las posibilidades de definitiva integración en el ordenamiento.

Estas circunstancias han aconsejado la definición en este anteproyecto del ámbito de la formación en el empleo sobre el sostén flexible e integrador que ofrece la vigente Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco, conscientes de la enorme trascendencia para la población activa y de su incidencia en el diseño de las políticas públicas de empleo. Al amparo de dicha ley y de la Ley

1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo Largo de la Vida, se articula un servicio de formación integral, capaz de planificar, programar y proveer aquella formación que atienda a los requerimientos del sistema productivo, que posibilite la adquisición y actualización de las competencias profesionales y que, en definitiva, permita a las personas mejorar las posibilidades de desarrollo profesional y sus posibilidades de acceder o mantener el empleo y a las empresas encontrar perfiles ajustados a sus necesidades.

Es en el ejercicio de dicha competencia y con objeto de cumplir con la Iniciativa 1, Compromiso 3, Eje 1 de la XII Legislatura, que se da inicio de la elaboración del anteproyecto de Ley Vasca de Empleo.

Finalmente, La elaboración del anteproyecto y su tramitación se desarrollarán conforme al cauce dispuesto en la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General.

En virtud de todo lo anterior, este anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, es conforme a derecho en cuanto a la competencia de quien lo dicta y se adecúa al compromiso político del Gobierno que lo promueve.

4. OBJETIVOS GENERALES DEL ANTEPROYECTO

La Estrategia Vasca de Empleo 2030, aprobada por el Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2021, establece como uno de sus proyectos tractores el de aprobar una Ley del Vasca de Empleo, que “regule y ordene las estructuras e instrumentos que permitan planificar y desarrollar las políticas activas de empleo de calidad que Euskadi necesita, definidas desde el principio del derecho subjetivo a las políticas activas de empleo”.

La transversalidad de las políticas de empleo exige actuar, al menos, en cuatro niveles diferenciados:

- En el ámbito competencial.
- En la gobernanza y en el reconocimiento de la importancia del dialogo social, asentado en el respeto de los criterios de representatividad
- En el diseño de las políticas, integrando las políticas sectoriales en las políticas de empleo;
- En la participación de todos los agentes intervinientes en materia de empleo.

La política de empleo es una de las políticas centrales de una sociedad. Además de la dimensión retributiva que está intrínsecamente ligada al trabajo remunerado, el empleo es un instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano. Cuando es de suficiente calidad, el trabajo es un medio que permite dar rienda suelta al potencial de las personas, a la creatividad, a la innovación

y a la imaginación. Es esencial para que la vida humana sea productiva, útil y significativa. Permite a las personas ganarse la vida, es un canal de participación en la sociedad, referencia vital, proporciona seguridad y confiere un sentido de dignidad.

Durante las últimas décadas el mercado laboral está sufriendo grandes transformaciones que tienen que ver con factores muy diversos : procesos de automatización que ocasionan reemplazo en los puestos de trabajo, procesos de digitalización que suponen una transformación competencial y organizativa de los entornos productivos, un progresivo debilitamiento de la relación de los procesos productivos en la creación de empleo neto, un mercado de trabajo que ya no genera empleo en cantidad y calidad suficientes, un debilitamiento de la protección laboral en el empleo, una creciente dualización en el mercado de trabajo donde los puestos que más crecen son los de mayor y menor cualificación, la aparición de nuevas formas de trabajo y de organización del trabajo, como el trabajo en plataformas donde se difumina la condición de trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia, el incremento del teletrabajo...

Las instituciones vascas llevan muchos años haciendo importantes esfuerzos para dar respuestas a estas transformaciones, a través de diferentes medidas de apoyo al tejido económico y al empleo.

En Euskadi la competencia para la ejecución y diseño de políticas activas de empleo, está recogida en el Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre, mediante el cual se materializó la transferencia de la ejecución de las políticas activas de empleo a Euskadi. En ese año (2010) se creó Lanbide como Servicio Público Vasco de Empleo.

Pero además de Lanbide, en Euskadi operan en el ámbito del empleo las tres Diputaciones forales y muchos de los 250 ayuntamientos vascos. Por otro lado, los agentes sociales, las entidades públicas y privadas vinculadas al ámbito del empleo y las organizaciones del tercer sector tienen también un importante papel en el desarrollo de políticas activas de empleo, en muchas ocasiones vinculadas a aquellas personas que tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral. Por su parte, muchos de los departamentos del Gobierno Vasco desarrollan también políticas con incidencia en el ámbito del empleo, fundamentalmente vinculadas con el ámbito sectorial de competencia, sin perjuicio de las competencias que corresponden a Lanbide como Servicio Vasco de Empleo.

Desarrollar la gobernanza de este complejo entramado es uno de los objetivos de la Ley Vasca de Empleo, a través de la articulación del diálogo social, el diálogo institucional y el diálogo civil.

Partir de lo que ya se ha hecho, reconocer los esfuerzos de cada agente, evaluar con objetividad los resultados obtenidos, es el punto de partida necesario para la construcción del Sistema Vasco de Empleo, tarea en la que trabaja el Gobierno Vasco, con el compromiso de aprobar una Ley de Empleo durante esta legislatura, tal y como recoge el programa de Gobierno de la XII legislatura, que establece

el compromiso de impulsar un nuevo modelo de gobernanza integral para el empleo, a través de la Ley Vasca de Empleo. (Iniciativa 1, Compromiso 3, Eje 1)

5. CONSULTAS Y PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO

Al tratarse de un anteproyecto con rango de Ley de la Comunidad Autónoma de Euskadi, su elaboración se rige por lo establecido en la Ley 8/ 2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General.

5.1. CONSULTA PÚBLICA PREVIA

Siguiendo lo establecido en la citada ley, se efectuó una consulta pública previa a través de Irekia y del Tablón de Anuncios, a fin de que los interesados pudieran realizar aportaciones. Este trámite tuvo su inicio el 31 de enero de 2022, cerrándose el debate el 21 de febrero de 2022. Durante ese tiempo se recogieron 2 votos, de los cuales fueron 1 a favor y 1 en contra de la pertinencia de la modificación normativa. Algunos de estos votos incluyeron argumentos, 2 a favor y 1 en contra.

Adicionalmente se recibieron 2 comentarios que incluían una serie de aportaciones que fueron tenidas en cuenta y discutidas.

Durante este período se han recibido, además, dos alegaciones en referencia a la Orden de inicio:

- Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi. Con entrada por Registro nº 99219, en el Departamento de Trabajo y Empleo, el 11/02/2022, solicitando se recabe informe preceptivo en la fase de instrucción del procedimiento de elaboración del anteproyecto, en virtud del art.165.2b) de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi. Con salida por Registro el 14/02/2022, se da contestación al mismo asegurando la inclusión de la solicitud de dicho informe en el momento pertinente.
- KONFEKOOP. Por Registro electrónico general se da entrada el 10 de febrero de 2022, solicitando, en relación con la orden de inicio del procedimiento que nos ocupa., se incluya a Konfekoop dentro de las asociaciones y confederaciones empresariales más representativas de la CAPV. El día 17 de febrero de 2022 se emite respuesta, por la misma vía, por parte de la Dirección de Empleo e Inclusión, indicando que no se pone en cuestión la representatividad que ostentan y se les recuerda que, como se indica en la citada orden, podrán presentar

cuantas alegaciones al anteproyecto consideren pertinentes en el trámite de audiencia, cuando este tenga lugar.

5.2. ORDEN DE INICIO

Mediante orden de 28 de enero de 2022 de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo se dio inicio a la elaboración de la normativa con el nombre de anteproyecto de Ley del Sistema Vasco de Empleo. Dicha Orden fue subsanada con fecha de 6 de junio de 2022 para modificar la nomenclatura de la Ley, pasando a denominarse anteproyecto de Ley Vasca de Empleo.

5.3. ORDEN DE APROBACIÓN PREVIA E INFORMES DE IMPACTO

Con fecha de 8 de junio se emite la orden de aprobación previa del texto normativo y se añade al expediente, habiéndose añadido a su vez los siguientes documentos:

- Informe de impacto en función del género
- Informe de impacto en la empresa
- Informe de impacto en la infancia y adolescencia y en la familia
- Informe de impacto en la juventud

Con fecha de 6 de junio de 2022 se emite y adjunta al expediente el Informe de Impacto en función del género, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.1 de la Ley 4/2005, así como con lo establecido en el epígrafe 3 de la Directriz Primera de la Resolución 40/2012: “(...) el órgano administrativo competente para la elaboración del Informe de Impacto en Función del 14 Género es el órgano promotor de la norma o el acto administrativo a través de la unidad tramitadora”.

Con fecha de 6 de junio de 2022 se emite y adjunta al expediente el informe de impacto en la empresa correspondiente al anteproyecto de ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión. Y ello, a efectos de dar cumplimiento a la obligación prevista en el artículo 6 de la Ley 16/2012, de 28

de junio, de Apoyo a las Personas Emprendedoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco, en virtud del cual, con carácter previo a cualquier nueva regulación o norma promovida por la Comunidad Autónoma del País Vasco, el Gobierno Vasco, a través de sus servicios jurídicos, realizará un informe de evaluación del impacto en la constitución, puesta en marcha y funcionamiento de las empresas.

Con fecha de 6 de junio de 2022, se emite y adjunta al expediente el informe de evaluación de impacto en la infancia y adolescencia y en la familia. Y ello a efectos de dar cumplimiento a la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y la adolescencia, que añade el artículo 22 quinquies a la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, con el siguiente contenido: "Las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia". Además, añade la Disposición Adicional décima, "Impacto de las normas en la familia", a la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, estableciendo que: "Las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamento incluirán el impacto de la normativa en la familia".

Con fecha de 6 de junio de 2022, se emite y adjunta al expediente el informe de impacto en la juventud. 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.

Una vez emitida la orden de aprobación previa por la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, como titular del Departamento competente en razón de la materia, el día 8 de junio de 2022 se dio traslado al Parlamento Vasco en virtud del artículo 56.1 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de Gobierno.

5.4. TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA

Se ha dado lugar al cumplimiento del trámite de audiencia con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8.1 de la Ley 8/2003 del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, que dice lo siguiente: *"Las disposiciones de carácter general que afecten a los derechos e intereses legítimos de*

los ciudadanos y ciudadanas serán objeto del trámite de audiencia. Asimismo, y cuando la naturaleza de las disposiciones lo aconseje, se someterán a información pública.” Llevando a cabo lo dispuesto en el precepto, se ha dado audiencia a los sectores potencialmente afectados por la norma a través de la remisión del anteproyecto a las siguientes entidades: Asociaciones y confederaciones empresariales más representativas de la CAPV, con inclusión de aquellas que representen los intereses de trabajadores y trabajadoras autónomos/as de la CAPV, los sindicatos que ostentan la condición de más representativos en la CAPV, las Cámaras de Comercio provinciales, la Confederación de Cooperativas de Euskadi, la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi, las asociaciones más representativas de centros públicos y privados de formación, y los clústeres de Euskadi.

Por su parte, la cumplimentación del trámite de información pública se realizó mediante anuncio en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica de Administración Pública de la CAE y en la página web del Departamento de Trabajo y Empleo, además de mediante publicación en el Boletín Oficial del País Vasco el día 17 de junio de 2022. Según establece el procedimiento, al día siguiente de la publicación en el BOPV del anuncio de la aprobación previa del anteproyecto, dio comienzo el plazo de 20 días hábiles para la presentación de cuantas alegaciones y aportaciones que consideren pertinentes, a través del trámite de información pública.

Además de las alegaciones formuladas por las entidades a que se refiere el punto 5.4.1., siguiente, con fecha 18 de julio de 2022 se presenta por Konfekoop escrito de alegaciones en el finalmente propone la participación del movimiento cooperativo vasco en el consejo de administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo a través de la representación empresarial.

Sin perjuicio de que el anteproyecto de ley vasca de empleo contempla una propuesta de la representación empresarial en el órgano de gobierno conjugada a partir de las previsiones contenidas en tal sentido en el Estatuto de los Trabajadores, el departamento promotor de la iniciativa ha considerado procedente promover el diálogo entre las entidades concernidas que permita un acuerdo al respecto, que redundaría en beneficio de la dirección y gestión del servicio de empleo y, en último término, de la ciudadanía.

Hasta la fecha el diálogo ha sido fluido, razón por la que se considera procedente priorizar esta vía en orden a una solución consensuada, sin dejación, como es obvio, de la adecuada protección de los intereses públicos. En caso de que el acuerdo se logre, se reflejaría en el texto del anteproyecto.

En otro caso, el Departamento de Trabajo y Empleo dará cumplida respuesta a la alegación y fundamentos expuestos por Konfekoop atendiendo a los que dan soporte al texto propuesto.

5.4.1. VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES

5.4.1.1. VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES DEL GRUPO ONCE

I. INTRODUCCIÓN

Con fechas 23 y 24 de junio de 2022 se han remitido escrito de alegaciones y de alegaciones complementarias al anteproyecto de ley vasca de empleo por el grupo citado en el encabezamiento.

Como es procedente, se examinarán a continuación las objeciones, propuestas o recomendaciones formuladas al citado texto, obviando aquellas consideraciones que muestran conformidad con los términos de la iniciativa. Asimismo, se ofrecerá una sucinta motivación del parecer del órgano promotor de la iniciativa en relación con cada una de ellas.

II. ANÁLISIS DE ALEGACIONES

1. Artículo 2. Introducción entre las definiciones del término “interseccionalidad”

Se justifica la propuesta en el entendimiento de que la política de empleo *tenga en cuenta el paradigma de la interseccionalidad; la confluencia de factores que incrementan la situación de vulnerabilidad: discapacidad, edad, género, situación de pobreza, entorno rural...*

No se acepta

De inicio, debe señalarse que la inserción de un término en el precepto dedicado a las definiciones encuentra justificación en su servicio al mejor entendimiento de la norma. Sin embargo, su inclusión no cumple tal función, sino que parece dirigirse a contemplar un nuevo paradigma –la interseccionalidad- al permita abordar los ejes de desigualdad, lo que sería propio

de la definición de los principios rectores de las políticas públicas de empleo, pero no del artículo 2, como se sugiere.

El cualquier caso, tampoco parece procedente su consideración en el artículo 5.

Sin obviar el interés que pueda ostentar este modo de analizar y dar respuesta a los ejes de desigualdad, lo cierto es que no es el único, ni constan suficientes evidencias empíricas en el marco comparado de la política de empleo (UE, Comunidades Autónomas, Estado) o de otras políticas públicas que justifiquen su inclusión en la ley a la luz de los principios de buena de buena regulación (artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

2. Artículo 5.

a) Inclusión de apartado j), dedicado Diálogo civil, que definen en los siguientes términos: la planificación de las políticas públicas y el diseño de programas y servicios de empleo garantizará la participación de las entidades representativas del Tercer Sector Social.

Se acepta parcialmente.

El principio de participación a que se refiere el apartado j) del citado artículo permite insertar la necesaria referencia a las entidades del Tercer Sector Social de Euskadi cuya experiencia, conocimiento y participación se consideran esenciales en la definición y ejecución de las políticas públicas de empleo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, el diálogo civil no es sino una concreción del principio de participación, en cuya virtud, las organizaciones y redes del tercer sector social de Euskadi tendrán derecho a participar en las políticas públicas que les conciernen en todas sus fases, constituyendo un proceso de interlocución y colaboración entre el sector público y las organizaciones y redes del citado tercer sector.

Así las cosas, resulta oportuna la introducción de un último inciso en el apartado j) del artículo 5 que evidencie la extensión de la participación a las entidades del tercer sector social, sin que resulte precisa, por artificiosa, la distinción entre el principio de participación y el de diálogo civil.

El artículo 5 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 5.- Principios rectores de las políticas públicas de empleo

Las políticas públicas de empleo estarán informadas por los principios siguientes:

j) Participación de las personas y entidades usuarias en la planificación de las políticas públicas de empleo y en la programación de servicios, singularmente a través de las

entidades del tercer sector de Euskadi a las que se garantizará el derecho a participar en todas las fases de las políticas públicas de empleo, incluida la de ejecución.

b) Aunque desprovisto de justificación, en escrito complementario se propone la adición un último inciso en el apartado a) –“Igualmente las políticas públicas de empleo deberán orientarse a hacer efectivos los mandatos del artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad referidos al Trabajo y al Empleo”-.

Se acepta parcialmente.

Se sustituye la referencia al artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre derechos de las personas con discapacidad por la cita del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en relación con el trabajo y empleo, en tanto concreción en el derecho positivo de lo dispuesto en aquella convención.

El segundo párrafo del apartado a) ha quedado redactado como sigue:

En aplicación de estos principios, las políticas públicas de empleo se dirigirán a eliminar los roles y estereotipos en función del sexo en el ámbito del empleo, a promover la igualdad en la valoración del trabajo, a hacer efectivo lo dispuesto en los artículos 36 a 43 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, así como en los artículos 35 a 47 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en relación con el trabajo y empleo.

c) En escrito complementario se propone la adición de un inciso final al apartado b), del siguiente tenor: “con especial atención a situaciones de discapacidades sobrevenidas en las que se priorice el mantenimiento del empleo en la empresa bien en el puesto que desempeñaba la persona a la que le sobreviene la discapacidad o en otra posición dentro de la misma empresa”.

No se acepta.

Además de no acompañarse de una mínima justificación que avale la propuesta, la misma excede con mucho de la funcionalidad de un principio informador, para contemplar una circunstancia específica que precisará de un análisis circunstanciado, impropio de un principio informador. A su vez, no parece procedente la interferencia de las políticas públicas de empleo en el devenir de la actividad empresarial, como parece inferirse de la propuesta.

d) En escrito complementario se propone la adición en el apartado f) del siguiente inciso: “así como su activación laboral”.

Se acepta.

El apartado f) queda redactado como sigue:

f) Incentivación de proyectos y programas dirigidos a aumentar las tasas de empleo y la activación laboral de colectivos de atención prioritaria, así como de aquellos que potencien la recuperación y atracción de talento.

e) En el escrito complementario de 24 de junio de 2022, se realiza una propuesta en relación con el apartado j), que no guarda la debida coherencia con la realizada en escrito de 23 de junio.

Se propone ahora la redacción siguiente: “j) Planificación de las políticas públicas de empleo y programación de servicios participativa; de un lado de las personas y entidades usuarias y de otro las entidades especializadas en prestación de servicios a colectivo específicos como las personas con discapacidad”.

No se acepta.

Se considera debidamente salvaguardada con la redacción modificada del citado apartado, tal y como ha quedado expuesto más arriba, sin que resulte procedente la cita específica de las entidades especializadas en la prestación de servicios a colectivos específicos como las personas con discapacidad, que no presentan a este respecto singularidad alguna.

3. Artículo 6. Colectivos de atención prioritaria.

Proponen un ajuste en la redacción del párrafo 2 del artículo 6 que permita, según justifican, salvaguardar la debida coherencia con el proyecto de ley estatal de empleo.

En concreto, proponen la introducción de los siguientes aspectos:

- a) que se aluda al diseño de las políticas públicas de empleo;
- b) que se prevean medidas de acción positiva;
- c) que las mismas se dirijan expresamente a fomentar el empleo de estos colectivos;
- d) que se garantice la coordinación con los servicios sociales, en su caso;
- e) que se refuercen estas medidas cuando se produzcan situaciones de interseccionalidad;
- f) que se identifiquen concretamente los colectivos de atención prioritaria, con un desglose idéntico al incluido en el proyecto de ley de empleo que se está tramitando en el Congreso de los Diputados

Se acepta parcialmente.

Se introducen todos los aspectos propuestos, si bien no en los términos literales sugeridos. Así, se entiende innecesario hacer expresa mención al diseño de las políticas públicas de empleo, en tanto la referencia a la definición de las directrices estratégicas y de la planificación de las mismas es suficientemente expresivo y aglutinador del objetivo que pretende la entidad que efectúa las alegaciones.

En referencia a la adopción de medidas de acción positiva y la finalidad a que se dirigen, se ha estimado oportuno introducir su referencia explícita en el párrafo 2 del artículo 6, especificando que su finalidad es, como no puede ser de otra manera, fomentar el empleo, a la par que se ha entendido necesario definir en el artículo 2 lo que ha de entenderse por las citadas medidas.

Por su parte, en el párrafo 4 se introduce la referencia a la coordinación con los servicios sociales, cuando resulte necesaria. Asimismo, aunque obviando el término interseccionalidad cuya utilización, como se ha dicho, no se halla suficientemente extendida, se incluye un último inciso en el párrafo 1 dirigido a garantizar una especial atención a la concurrencia de factores que pueda ser determinante de un mayor riesgo de exclusión sociolaboral.

Por último, no se considera procedente la reproducción del listado de colectivos de atención prioritaria contenido en el artículo 50.1 del proyecto de ley de empleo, lo que no obsta a su inclusión referencial por remisión a la legislación estatal de empleo.

En virtud de lo expuesto, se introduce un nuevo apartado j) al artículo 2, renumerándose los subsiguientes, que queda redactado como sigue:

j) Medidas de acción positiva: aquellas dirigidas específicamente a prevenir, evitar o compensar las dificultades de acceso al empleo, de mantenimiento del mismo y de desarrollo de la empleabilidad que presentan colectivos determinados.

El tenor literal del artículo 6, tras las modificaciones a las que se ha hecho alusión, ha quedado como se expone seguidamente:

Artículo 6.- Colectivos de atención prioritaria

- 1. 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, prestando especial atención a la concurrencia de factores que pudiera ser determinante de un mayor riesgo de exclusión sociolaboral.*
- 2. 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 fomentar el empleo de estos colectivos, que incluirán, asimismo, medidas de acción positiva.*
- 3. Sin perjuicio de los colectivos de atención prioritaria previstos en la legislación estatal de empleo, será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, así como de las personas con discapacidad, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración. En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento y prestará especial atención a aquellas situaciones en las que concurren varios factores determinantes*
- 4. 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, garantizándose, en su caso, la coordinación con los servicios sociales.

5. 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. Artículo 8. Derechos para la mejora de la empleabilidad

En escrito de 24 de junio se propone el reconocimiento de un nuevo derecho, que concreta del modo que sigue: e) Derecho a la realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad así como a la provisión de servicios de empleo con apoyo para los colectivos de personas con discapacidad que son grupo objetivo de esta metodología de intervención.

No se acepta.

Además de no expresarse una mínima justificación que permita el análisis de la propuesta, el derecho referido no guarda conexión alguna con los reconocidos en los apartados a) a d).

En el artículo 8 se concretan derechos a distintas políticas activas de empleo, un ámbito del todo ajeno al derecho a la realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad, que, por lo demás, ya se halla suficientemente caracterizado en el derecho positivo.

Así, el artículo 40.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013 establece que *“Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”*.

Por lo que se refiere al derecho a la provisión de servicios de empleo con apoyo, el mismo se halla contemplado en los artículos 35 y 42 (en virtud de las modificaciones introducidas en el anteproyecto con ocasión de las alegaciones realizadas por la misma entidad con fecha 23 de junio de 2022).

5. Artículo 9. Derecho a la asistencia personalizada, continuada y adecuada

Se propone la inclusión del inciso *“y el principio de igualdad oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad”*.

Se acepta.

Se entiende que dicho tenor se ajusta mejor a lo dispuesto en los arts. 3.c) y e), 35.1 y 36 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

El artículo 9.2 queda redactado en los siguientes términos:

2. En su desarrollo se incorporará la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

6. Artículo 12. Derecho a la formación en el trabajo

Se propone la inclusión de la expresión “y en su caso adaptados” a fin de garantizar, más allá de programas formativos ad hoc, adaptaciones necesarias para las personas con discapacidad.

Se acepta.

En cualquier caso, es preciso garantizar la razonabilidad de la adaptación, mediante la introducción de los apoyos y ajustes razonables, de modo análogo al ámbito educativo, que eviten la imposición de cargas desproporcionadas o indebidas.

El artículo 2.m) del Real Decreto Legislativo 1/2013 considera ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

El artículo 12.1 queda redactado como sigue:

Artículo 12.- Derecho a la formación en el trabajo

1. El derecho a la formación en el trabajo permitirá el desarrollo de itinerarios formativos personalizados, y en su caso adaptados mediante ajustes razonables, para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo.

7. Artículo 13. Efectividad de los derechos (actual artículo 15)

Se propone la inclusión en el actual artículo 15 de un párrafo que garantice la accesibilidad universal.

Se acepta, al entenderse acorde con lo dispuesto en el artículo 5.a) y e) del Real Decreto Legislativo 1/2013, aunque no en los términos literales propuestos.

El párrafo 4 del artículo 15 queda redactado como sigue:

Artículo 15.- Efectividad de los derechos

4. En todo caso, se garantizará el derecho de las personas a relacionarse electrónicamente con la Administración y a formular la reclamación por medios analógicos, procurando la accesibilidad universal en las relaciones con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

8. Artículo 17. Ventanilla única (actual artículo 20)

Se propone añadir un párrafo 3: *“Todas las ventanillas únicas de las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo y la ventanilla única digital de la Red Vasca de Empleo asegurarán la accesibilidad, la usabilidad y el apoyo, muy especialmente cuando se requiera utilización de herramientas tecnológicas, en la prestación de la cartera de servicios garantizando así el principio de igualdad y no discriminación”.*

Se acepta parcialmente.

En tanto el artículo 35 tiene por objeto los derechos de las personas, empresas y entidades usuarias en la utilización de medios electrónicos, resulta la norma más adecuada para especificar las consecuencias del principio de accesibilidad universal. De otro modo, la regulación de aquellos derechos aparecería indebidamente dispersa.

En tal sentido, se entiende satisfecho el objetivo a que se dirige la propuesta incorporando al artículo 35.1.b) el adjetivo “universal” determinando al sustantivo “accesibilidad”. Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, se entiende por accesibilidad universal *“la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. En la accesibilidad universal está incluida la accesibilidad cognitiva para permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas. La accesibilidad cognitiva se despliega y hace efectiva a través de la lectura fácil, sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, pictogramas y otros medios humanos y tecnológicos disponibles para tal fin. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse”.* Esto es, la accesibilidad universal engloba la usabilidad.

En lo que se refiere al apoyo, el mismo está debidamente garantizado en el artículo 35.1.e.

De acuerdo con lo expuesto, el artículo 35.1.b) ha quedado redactado como sigue:



Artículo 35.- Derechos de las personas, empresas y entidades usuarias en la utilización de medios electrónicos

1. En relación con la utilización de medios electrónicos en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, se reconocen a las personas usuarias, además de los establecidos en el artículo anterior, los siguientes derechos:

b) Accesibilidad universal de los servicios electrónicos y de las aplicaciones disponibles para su prestación, en particular para las personas con discapacidad, asegurando en todo caso que la información ofrecida resulta accesible y comprensible.

9. Artículo 20. Definición de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo (actual artículo 23).

El escrito del 24 de junio de 2022 propone la introducción de un nuevo servicio, denominado “Adaptación de puestos de trabajo y ajustes razonables para personas con discapacidad así como servicios de empleo con apoyo”.

No se acepta.

Además de hallarse la propuesta desprovista del mínimo esfuerzo argumental, una aproximación a la misma (no cabe un análisis en profundidad habida cuenta de la ausencia total de justificación que la avale) permite advertir la confusión entre los servicios de empleo que habrá de ofertar la Red Vasca de Empleo y lo que el Real Decreto Legislativo 1/2013 impone como deber de los empresarios, ello sin adentrarse en la absoluta indefinición del contenido del servicio en cuestión.

Por su parte, el anteproyecto prevé en el artículo 52 programas de empleo con apoyo (artículo 48 en el 1er borrador), sin que se alcance a detectar el valor añadido que aporta el servicio propuesto, ni la interacción posible entre el mismo y los citados programas, que serán los que, a la postre, los que se dirigen a coadyuvar a la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

10. Artículo 23. Garantía de prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo (actual artículo 26)

Se propone la adición en el párrafo 2, dedicado a los servicios por medios electrónicos, de del inciso “garantizando siempre la accesibilidad y usabilidad de los mismos”.

No se acepta.

Se entiende suficientemente salvaguardada la finalidad a que se dirige la propuesta con el reconocimiento en el artículo 35 del derecho a la *Accesibilidad universal de los servicios electrónicos y de las aplicaciones disponibles*.

11. Artículo 24. Servicio de orientación para el empleo (actual artículo 27)

Se propone la adición de un inciso final al apartado e) del párrafo 2, del siguiente tenor literal: “Se garantizará la accesibilidad y usabilidad de los espacios físicos, materiales y herramientas tecnológicas”.

Se acepta.

A diferencia de la anterior alegación el objetivo a que se dirige, que se alinea con el repetido Real Decreto Legislativo 1/2013, no se agota en el entorno electrónico y los servicios ofrecidos y prestados por dichos medios, sino que se extiende a los espacios físicos y a los materiales utilizados.

En cualquier caso, asumiendo la garantía de accesibilidad y usabilidad, resulta procedente diferir su concreción a desarrollo reglamentario, no tanto para imponer límites que la ley no prevé y que le estarían vedados, como para concretar la efectividad de aquellas garantías.

El artículo 27.2.e) queda redactado como sigue:

Artículo 27.- Servicio de orientación para el empleo

2. El servicio de orientación para el empleo será personalizado, integral e inclusivo y estará conformado, al menos, por las prestaciones siguientes:

e) Centros de empleo, entendiéndose por tales, espacios que cuentan con la asistencia de una profesional o de un profesional de apoyo, donde se ofrecen instrumentos de autoconsulta sobre recursos para la búsqueda de empleo, herramientas de información del mercado de trabajo, bibliografía, publicaciones especializadas en materia de formación y empleo, así como equipamiento tecnológico de acceso a la información.

Los centros de empleo garantizarán la accesibilidad y usabilidad de los espacios físicos, materiales y herramientas tecnológicas en los términos previstos en el artículo 24.1.

12. Artículo 25. Servicio de formación en el trabajo (actual artículo 28)

El escrito de 24 de junio de 2022 propone la adición de la accesibilidad de la formación como parte del control y evaluación que llevará a cabo el servicio.

Se acepta parcialmente.

El artículo 12, dedicado al derecho a la formación en el trabajo, vincula aquel derecho al desarrollo de itinerarios formativos personalizados que exigirá, en su caso, las adaptaciones mediante ajustes razonables que resulten necesarias.

Siguiendo idéntica lógica, procede atender dicha exigencia en el desarrollo del contenido esencial del servicio de formación en el trabajo, si bien no en el párrafo propuesto por la entidad, sino en el párrafo 4, que queda redactado como sigue:

**Artículo 28.- Servicio de formación en el trabajo**

4. El servicio de formación en el trabajo facilitará el desarrollo de itinerarios formativos personalizados y, si fuera necesario, adaptados mediante ajustes razonables, que formarán parte, en su caso, del plan integrado y personalizado para el empleo, prestando especial atención a las competencias digitales y de otra índole que tengan incidencia en el desarrollo profesional y permitan acompañar a la persona en la adquisición de competencias adaptadas a las transformaciones socioeconómicas.

13. Artículo 29. Servicio avanzado de Información sobre el mercado de trabajo (actual artículo 32)

El escrito de 24 de junio de 2022 propone dos modificaciones, ambas de adición, desprovistas nuevamente de cualquier justificación:

a) añadir un último inciso al apartado a) del párrafo 2 del siguiente tenor *-con desglose pertinente y posible para conocer la situación de colectivos específicos como el de las personas con discapacidad-*.

Se acepta.

En todo caso, no se hará singular referencia a las personas con discapacidad, sino una más genérica a los colectivos de atención prioritaria.

El artículo 32.2.a) queda redactado como sigue:

Artículo 32.- Servicio avanzado de Información sobre el mercado de trabajo

2. El servicio avanzado de Información incluirá, al menos, los contenidos siguientes:

a) Información actualizada de situación laboral de personas demandantes de servicios de empleo y de los colectivos de atención prioritaria.

b) propone añadir un último inciso al párrafo 3 -y a la programación de servicios y acciones vinculadas con el empleo para la población general y para los colectivos con especiales necesidades o mayores niveles de exclusión del mercado de trabajo-

No se acepta.

En verdad la funcionalidad que propone ya está salvaguardada, en tanto la información que ofrezca el servicio servirá, además para las decisiones individuales, para la planificación de las políticas públicas de empleo y programación de servicios y acciones cuyos destinatarios habrán de ser no solo las personas demandantes de servicios de empleo (a quienes debe dirigirse la política de empleo), sino, específicamente a los colectivos de atención prioritaria. Tal mandato deriva del artículo 6, sin necesidad de expresarlo nuevamente, no solo por redundante, sino por evidente.

14. Artículo 31. Derechos de las personas y empresas usuarias (actual artículo 35)

Se propone la adición de un último inciso al apartado b) del párrafo 1 –“y *garantizando, igualmente, la plena accesibilidad y la no discriminación en la utilización de estos servicios electrónicos y de las aplicaciones tecnológicas empleadas*”-.

No se acepta.

Se considera suficientemente salvaguardada la finalidad a la que se dirige con la inclusión del adjetivo “universal” que determine el nombre “accesibilidad”. Por lo demás, la prohibición de no discriminación se halla debidamente explicitada en el artículo 5 del anteproyecto, de modo que su consideración en este artículo resultaría redundante.

15. Artículo 36. Instrumento común para la atención y seguimiento (actual artículo 40)

a) El escrito de 23 de junio propone la adición de un inciso que garantice que el citado instrumento permita la elaboración de estadísticas sobre la gestión realizada con los colectivos de atención prioritaria.

Se acepta.

El artículo 40.3 queda redactado como sigue:

Artículo 40.- Instrumento común para la atención y seguimiento

3. El instrumento común para la atención y seguimiento permitirá la elaboración de estadísticas sobre la gestión realizada, la que afecta a los colectivos de atención prioritaria y, en todo caso, el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres.

b) El escrito de 24 de junio de 2022 propone, además, la inclusión de la referencia a que dicho instrumento permitirá el seguimiento de los servicios prestados a las empresas. Esta sugerencia se había introducido de oficio por el departamento promotor de la iniciativa, añadiéndose a las empresas las personas y entidades que también pueden ser empleadoras, en cuya condición se prestan los servicios que encuentran reflejo en el instrumento común para la atención y seguimiento.

Asimismo, permitirá el seguimiento de los servicios prestados a las personas, entidades y empresas empleadoras., quedando la redacción del modo siguiente:

Artículo 40.- Instrumento común para la atención y seguimiento



1. El instrumento común para la atención y seguimiento es la herramienta que permitirá el seguimiento, por cada persona usuaria y durante toda su vida laboral, de los servicios prestados de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

Asimismo, permitirá el seguimiento de los servicios prestados a las personas, entidades y empresas empleadoras.

16. Artículo 40. Principios informadores (actual artículo 44)

Se propone la adición de un inciso final al apartado d) del párrafo 1 – “y garantizando, en la propia prestación de los servicios, los criterios de accesibilidad universal y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación”, justificándolo en que la garantía de accesibilidad lo será también del respeto del principio de igualdad y no discriminación.

Se acepta parcialmente

Se añade el adjetivo “universal”, en términos análogos a la modificación introducida en el artículo 35.

En todo caso, si la accesibilidad universal es el medio para la consecución de los principios de igualdad y no discriminación, bastará con garantizar aquel principio en la gestión de las prestaciones, sin necesidad de mayor especificación, como tampoco del fin al que sirve.

El artículo 44.1.d) ha quedado redactado como sigue:

Artículo 44.- Principios informadores

1. Las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo gestionarán las prestaciones de la cartera de servicios de acuerdo con los principios a que se refiere el artículo 5 y con los que se citan a continuación:

d) Accesibilidad universal de los servicios, en particular para las personas con discapacidad, asegurando en todo caso que la información sobre los servicios resulta accesible y comprensible.

17. Artículo 48. Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo (actual artículo 52)

a) En relación con el párrafo 1, proponen la adición del inciso siguiente– “así como el mantenimiento del empleo, la mejora de su empleabilidad a lo largo de su ciclo laboral, su desarrollo profesional y la sostenibilidad del empleo protegido”-.

b) Asimismo, proponen la adición de un segundo párrafo del siguiente tenor: “Las acciones incluidas en cualquier programa dirigido a personas con discapacidad, a la vista del perfilado

concreto de las personas con discapacidad usuarias de la Red Vasca de Empleo, serán objeto de las adaptaciones necesarias para su plena efectividad”.

Se aceptan.

Ambas propuestas se incardinan en las previsiones del artículo 54.1.3 del proyecto de ley de empleo, dedicado a las personas con discapacidad demandantes de servicios de empleo y, por ende, resulta oportuno garantizar la correlación de la norma autonómica con aquellas previsiones, más cuando las mismas encuentran acomodo en lo dispuesto en los artículos 39 y 68 del Real Decreto Legislativo 1/2013.

El artículo 52.1 queda redactado como sigue:

Artículo 52.- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo

1. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas de empleo dirigidos a procurar que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo, y desarrollará programas de empleo con apoyo y acompañamiento dirigidos, prioritariamente, a promover su integración laboral en el sistema ordinario de trabajo, el mantenimiento del empleo, la mejora de su empleabilidad a lo largo de su ciclo laboral y su desarrollo profesional, así como la sostenibilidad del empleo protegido, de conformidad con la legislación de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y con la normativa de desarrollo.

Lo dispuesto en este párrafo se entenderá sin perjuicio de las acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad en los términos previstos en el artículo 6.2 y de las adaptaciones necesarias, de acuerdo con el diagnóstico personal sobre la empleabilidad, para la plena efectividad de los programas y servicios del Catálogo de la Red Vasca de Empleo.

c) En relación con el párrafo 2 propone la sustitución del término “asimismo” por “igualmente”.

No se acepta.

“Igualmente” y “asimismo” son sinónimos y, por lo tanto, no se vislumbra la oportunidad de la sustitución del término utilizado que, por lo demás, no incurre en redundancia.

d) En relación con el párrafo 3, además de contemplar los colectivos previstos, propone la inclusión de una referencia a personas con discapacidad no beneficiarias de los servicios de empleo con apoyo.

No se acepta.

El precepto se dirige a incorporar con caracteres pretendidamente genéricos la posibilidad de desarrollar programas de empleo con apoyo dirigidos a colectivos con dificultades de inserción



laboral. No encuentra justificación la inclusión en este mismo párrafo del acompañamiento en el empleo para aquellas personas con discapacidad que no se beneficien de los programas de empleo con apoyo. A tal fin, es suficientemente explícito el párrafo segundo del artículo 52.1, que, a juicio del departamento promotor de la iniciativa,
Satisface con plenitud los objetivos a que se dirige la propuesta de adición.

Por lo que se refiere a la denominación, se considera adecuada la utilización de “programas de empleo con apoyo” aunque sus destinatarios no sean personas con discapacidad. Se trata de evidenciar la procedencia de facilitar apoyos a aquellos colectivos que evidencian dificultades de inserción laboral, y aquella denominación es suficientemente expresiva y perfectamente extensible a quien los requiere.

18. Artículo 78. Fines y principios de actuación (actual artículo 84)

El escrito de 24 de junio de 2022 propone la inclusión en los párrafos 2 y 3 de sendas referencias a la accesibilidad.

a) Concretamente, en relación con el párrafo 2 proponen la adición del inciso siguiente: “que deberán ser accesibles para personas con discapacidad y que garanticen una adecuada protección social”.

No se acepta.

El principio de accesibilidad universal está debidamente salvaguardado en el artículo 44, al que remite el artículo 84.2, al igual que en el artículo 35, cuyo respeto es imperativo para todas las entidades de la Red Vasca de Empleo, y así se explicita en lo que a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se refiere en el artículo 85.1.a).

b) En relación con el párrafo 3 proponen la adición del inciso –“*garantizando la accesibilidad para personas con discapacidad*”–, refiriéndose a los sistemas biométricos para la identificación de las personas usuarias de los servicios de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y beneficiarias de sus prestaciones.

Se acepta.

En todo caso, la accesibilidad no debe predicarse exclusivamente de los sistemas de identificación biométrica, sino de todos los sistemas de identificación o autenticación que utilice Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. A tal fin se ha modificado el artículo 84.3, que queda redactado como sigue:

Artículo 84.- Fines y principios de actuación

3. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, utilizará certificados electrónicos para la identificación y firma de documentos en los términos previstos en la normativa de procedimiento administrativo común, así como, en su caso, otros procedimientos de



autenticación, o sistemas biométricos para la identificación de las personas usuarias de sus servicios y beneficiarias de sus prestaciones, que deberán garantizar la accesibilidad para las personas con discapacidad.

5.4.1.2. VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES DE SARTU TALDEA

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 7 de julio de 2022 se han remitido las alegaciones de Sartu al anteproyecto de ley vasca de empleo.

Las mismas se recogen en un cuadro vinculado al artículo correspondiente, si bien aparecen desprovistas de una mínima explicación que las justifique, lo que supone, en muchos casos, un obstáculo para su adecuada valoración

En cualquier caso, se analizará cada una de ellas, exponiendo el parecer motivado del departamento promotor de la iniciativa.

II. ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

1. Artículo 1.

Sartu propone añadir al objeto de la ley el acceso a un empleo garantizado. Esta propuesta se completa con la referida al artículo 5, en el que se propone incluir el derecho subjetivo al empleo, como empleo garantizado.

No se acepta.

El artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, impone el deber a las administraciones públicas de someterse a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia en el ejercicio de la iniciativa legislativa.

En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la iniciativa normativa debe estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación clara de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución.

Estos principios quebrarían con la inserción en el objeto del anteproyecto de ley del acceso al empleo garantizado, y más concretamente, del derecho subjetivo al empleo garantizado, que es, en verdad, la articulación que se deriva del escrito de alegaciones.

El derecho subjetivo al empleo garantizado no está entre los fines previstos en el Programa de Gobierno 2020-2024, para la XII Legislatura y resulta ajeno a la definición de objetivos de la norma fraguada en el marco de un proceso participativo entre los integrantes del Foro Vasco de Empleo (punto de encuentro informal que integra a más de 150 participantes), y que aparece documentado como anexo II a la Memoria técnica justificativa.

En efecto, nada prevé el Programa de Gobierno en torno a la articulación del derecho subjetivo al empleo garantizado, como objetivo a integrar en la Ley del Sistema Vasco de Empleo (así se identifica en el citado Programa), como tampoco se alude al mismo en el desarrollo de las políticas públicas de empleo que el mismo prevé.

En lo que a la ley se refiere, el Programa de Gobierno apuesta por el impulso de un nuevo modelo de gobernanza integral para el empleo y por el refuerzo de la orientación al mercado laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, de la mirada a la empresa y a las personas, con el objetivo de incrementar su contribución a la mejora de la empleabilidad y la creación de empleo en Euskadi.

En los compromisos para mejorar la calidad del empleo y de fomento de la inserción laboral y mejora del acceso al empleo de las personas desempleadas, tampoco se desliza, ni se intuye, la asunción de la articulación normativa del derecho subjetivo al empleo garantizado de las personas con mayores dificultades de inserción laboral, lo que no significa, dicho sea de paso, que no puedan desarrollarse programas en este sentido, pero esta cuestión distinta al reconocimiento de aquel derecho.

Por lo que se refiere al documento “Acompañamiento a la creación de la ley del Sistema Vasco de Empleo” (anexo II a la Memoria técnica justificativa), que recoge las reflexiones asociadas a la puesta en marcha del acompañamiento a la creación de la Ley del Sistema Vasco de Empleo a partir de los actores que integran el Foro del Empleo, el mismo identifica tres grandes restos: (1) mayor cercanía a la empresa, (2) la coordinación y complementariedad de los agentes, y (3) la innovación y perfeccionamiento de las actuales políticas activas de empleo.

El tercer reto (innovación y perfeccionamiento de las actuales políticas activas de empleo), que sería el concernido en el análisis de la propuesta de incorporar al objeto de la norma el derecho subjetivo al empleo garantizado, no hace una sola mención al derecho subjetivo al empleo garantizado.

Finalmente, el documento de bases para la Ley vasca de empleo, también anexo a la Memoria técnica justificativa, obvia cualquier referencia al respecto. El derecho subjetivo a las políticas activas de empleo se construye en torno al concepto empleabilidad, que no empleo, siguiendo las pautas que marca el Pilar Europeo de Derechos Sociales y, también, la Carta Social Europea.

El primero, concretamente el Pilar 4, referido al apoyo activo para empleo, se construye en torno a ideas básicas que se han trasladado al anteproyecto: derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo; derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje, etc.

Ni siquiera para las personas desempleadas de larga duración apunta una medida como la propuesta por Sartu, apostando por el derecho a una evaluación individual detallada, a más tardar, a los 18 meses de desempleo.

La segunda, vincula la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo al establecimiento de servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores, a la promoción de una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas, a la par que reconoce derechos vinculados al trabajo digno y regula los derechos a la orientación profesional y a la formación profesional. Ni siquiera los principios rectores a que han de dirigir sus políticas los estados firmantes para hacer efectivos los derechos de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido y a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo, abocan necesariamente al reconocimiento del derecho subjetivo al empleo garantizado.

En definitiva, de lo expuesto no cabe deducir que se cumpla uno de los principios básico de la buena regulación, cual es, la detección de una razón de interés general que haya de solventarse mediante el reconocimiento del derecho subjetivo al empleo garantizado.

En otro orden de cosas, la introducción de aquel derecho, siquiera para colectivos concretos y determinados –pensemos, por ejemplo, en el colectivo de personas desempleadas de larga duración-, obligaría a reconsiderar de raíz el sistema vasco de garantía de ingresos y para la inclusión, que acaba de ser objeto de un profundo examen de resultados del cual el Gobierno Vasco ha aprobado con fecha 10 de mayo de 2022 el proyecto de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, actualmente en tramitación parlamentaria, al que resulta ajeno, dicho sea de paso, el reconocimiento de tal derecho subjetivo.

En cualquier caso, y desde una perspectiva de orden constitucional, debe advertirse que el último inciso del artículo 40.1 de la CE, en cuya virtud, los poderes públicos deberán realizar una política orientada al pleno empleo, se constituye en principio rector de la política económica y social, no en un mandato que haya de concretarse en la garantía de un empleo para todos los ciudadanos y, por ende, en el reconocimiento de un derecho *ad hoc*. Se trata de una norma programática que prescribe la persecución de un fin de interés general, pero sin poner los medios y las condiciones para su realización.

Cuestión distinta es que la política de empleo haya de acoger *“un enfoque integral y sinérgico, que abarca tanto las actuaciones destinadas a la creación de empleo (la “política orientada al pleno empleo”, como dice el art. 40.1 CE) como las dirigidas a la tutela o protección de los desempleados (una de las “situaciones de necesidad” identificadas en el art. 41 CE)”*. Y que los distintos instrumentos de la política de empleo hayan de combinar las dos facetas en grado diverso, *“pues ni las acciones orientadas al objetivo de incorporación o reincorporación al mercado de trabajo pueden desentenderse de la situación de necesidad, ni las prestaciones por desempleo deben contribuir a desincentivar aquel objetivo. (...)”*. (STC 133/2019, de 13 de noviembre, FJ 4º).

Aquel principio rector, que determina el quehacer de los poderes públicos, lleva ínsita la combinación de medidas de carácter pluridisciplinar, de distinta naturaleza jurídica, que podrían quedar desdibujadas con aquel reconocimiento, sin perjuicio de la procedencia –que no se cuestiona- de desarrollar programas de empleo garantizado, afectando a principios dignos, también, de protección. Piénsese en la legitimidad de medidas de fomento dirigidas a potenciar, por ejemplo, la iniciativa empresarial como instrumento para contribuir, junto con otras medidas, a promover la creación de empleo estable.

Desde la concepción de principio rector el cumplimiento del derecho al trabajo quedaría garantizado con actuaciones públicas dirigidas a este fin, aunque no se llegase a alcanzar el pleno empleo.

El reconocimiento del derecho subjetivo al empleo garantizado ha de cohererse con los objetivos de estabilidad económica interna y externa, y de creación de las condiciones favorables para el progreso social y económico, que trascienden del ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, para incidir en principios básicos de ordenación económica que incumben al Estado.

Esta conclusión se presenta evidente desde el momento en que el derecho subjetivo al empleo garantizado exige actuaciones públicas dirigidas a tal fin, obligando, en este caso a los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi a crear puestos de trabajo a quien no consigue uno en el mercado, garantizando la creación pública de empleo para todo aquél que lo demandase. Aunque aquel objetivo se lleve a cabo mediante trabajos complementarios que no desplazan a la oferta de empleos que se crean en el mercado, la incidencia en la estabilidad económica y las distorsiones en el mercado de provisión de servicios debe ser analizada con rigor y hacerlo desde la detección de una necesidad de interés general acuciante que no cabe satisfacerla por otro medio que, como se ha visto, no es el caso.

Aun presentándose como “depósito de oportunidades de empleo para quienes quieran ser partícipe de él”, exigiría la creación de oportunidades bien de forma directa, por la propia administración, bien mediante acción de fomento dirigida específicamente a su satisfacción. Es notorio que el requerimiento presupuestario del reconocimiento de un derecho subjetivo en los términos indicados subvertiría en buena medida el orden económico establecido.

Finalmente, resulta oportuno traer a colación los resultados de estudios en torno al trabajo garantizado (pág. 91 del documento “Reparto del empleo. Reducción de jornada, organización del tiempo de trabajo y calidad de empleo”, Observatorio de la Realidad Social, Navarra, noviembre 2017). A las ventajas que supone garantizar el derecho a un empleo y a un salario por parte de las administraciones públicas, la cobertura de necesidades y tareas que el mercado convencional no cubre, la mejora de la capacidad de negociación de la población asalariada en relación a los empleadores y generación de una alternativa al empleo basura o la activación de las personas desempleadas, se oponen desventajas como su elevado coste económico -pues solo cabe hablar de empleo garantizado en alusión a la garantía de un trabajo digno-, el riesgo de crear un mercado laboral de segunda categoría, para personas inempleables o de difícil

empleabilidad, la complejidad administrativa y de gestión, el paternalismo de los poderes públicos, etc.

Lo expuesto ha de entenderse sin perjuicio, como ya se ha expuesto, de la puesta en marcha de experiencias de empleo garantizado.

2. Artículo 2. Definiciones.

El escrito de Sartu señala que *“Habría que trabajar algunas definiciones sobre todo exclusión sociolaboral y riesgo, así como inserción socio laboral, en el marco de las redes”*.

No se acepta.

En tanto no identifica las mejoras que cabría incorporar, ni ofrece una redacción alternativa, no cabe su valoración.

3. Artículo 3. Políticas públicas de empleo.

Se propone la incorporación del acceso a un empleo garantizado.

No se acepta.

No se aprecian razones, y nada se justifica al respecto por la entidad proponente, para singularizar el acceso a un empleo garantizado que, como es obvio, y al margen del rechazo a su consideración como derecho subjetivo, se integra con plenitud en la consideración de programas y acciones dirigidos a hacer efectivos el derecho a un trabajo digno, así como a procurar la creación y promoción de empleo y la inserción laboral de las personas, aspectos, todos ellos, incluidos en la definición de políticas públicas de empleo.

4. Artículo 5. Principios rectores de las políticas públicas de empleo

Se propone la introducción del principio de igualdad *“de llegada o resultado”*, planteando el derecho subjetivo al empleo, como empleo garantizado.

No se acepta.

Hemos de remitirnos a lo expuesto en el punto 1.

5. Artículo 6. Colectivos de atención prioritaria

Sartu alude a que *“Hay que confirmar que los colectivos con los que trabajamos de atención prioritaria queden claramente reflejados, ahora más que en la reglamentación. A trabajar en el marco de las redes. En general son personas con acumulación de situaciones. También contemplar algo no tanto atentado como la pertenencia a municipios rurales con poca población y alejados”*.

No se acepta.

En verdad, no hay objeción alguna a la redacción propuesta. En lo que se refiere a la pertenencia a municipios rurales con poca población y alejados, no se especifica con la debida claridad el objetivo propuesto, lo que impide su adecuada valoración.

6. Artículo 7. Agentes de las políticas públicas de empleo

Tiene que aludirse al Tercer Sector de intervención Social que actúa en las políticas de empleo, conectándolo con la ley del Tercer Sector.

Se acepta.

Resulta, en efecto, más ajustada a la ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, la cita expresa de las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi. Así, el artículo 7 queda redactado como sigue:

Artículo 7.- Agentes de las políticas públicas de empleo

Son agentes de las políticas públicas de empleo las administraciones vascas, las entidades de su sector público, las organizaciones sindicales y empresariales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las empresas, entidades de formación, centros integrados de formación profesional, universidades, agencias de colocación, empresas de inserción, centros especiales de empleo y organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que participen en la implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo.

7. Artículo 8. Derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad (intitulado, actualmente, “Derechos para la mejora de la empleabilidad”)

Sartu considera el contenido del precepto un buen punto de partida. En todo caso, plantea que no solo debe hacer referencia al derecho a la formación en el trabajo, sino también al derecho a la formación para el empleo y a todo el conjunto de las formaciones y, también, al resto de los servicios de cartera y fundamentalmente a un empleo garantizado.

No se acepta.

El derecho a la formación en el trabajo no hace exclusiva referencia a la conocida tradicionalmente como formación continua, la que tiene como destinatarios a los trabajadores y trabajadoras ocupados/as, sino que, en un entendimiento más omnicompreensivo, se dirige a la formación de todas las personas demandantes de servicios de empleo, ya sean ocupadas o desempleadas. En tales términos se pronuncia el actual artículo 12.1 –“El derecho a la formación en el trabajo permitirá el desarrollo de itinerarios formativos personalizados y, en su caso, adaptados mediante ajustes razonables, para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo” .-.

En cualquier caso, la denominación de formación en el trabajo trae causa de la Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (v.gr. artículo 114.3 y Disposición adicional cuarta) y se adaptará, en su caso, a lo que resulte de la tramitación parlamentaria de la Ley estatal de empleo, al considerar improcedente la utilización de denominaciones diversas para contenidos que, en lo esencial, serán análogos.

El derecho a “todo el conjunto de formaciones”, a que se refiere el escrito de Sartu sin mayor especificación, habrá de satisfacerse desde el sistema de educación, singularmente, desde la formación profesional, cuya regulación queda extramuros de esta ley.

En cuanto al reconocimiento del derecho subjetivo a los servicios de la cartera, debe distinguirse el reconocimiento de un derecho subjetivo –en este caso, resultarían prestaciones suficientemente caracterizadas y singularizadas, reconocidas en interés de las personas, y exigibles ante los tribunales-, del servicio que los poderes públicos ponen a disposición de las personas.

En la actualidad la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo no se concibe como derecho subjetivo, ni tampoco adquieren tal consideración en el proyecto de ley estatal de empleo, ni siquiera cuando este alude a los servicios garantizados.

En cualquier caso, no debe perderse de vista que hay servicios a los que aquella catalogación resultaría extraña (centros especiales de empleo, servicios de activación, servicios a empresas, prospección de ofertas e intermediación, etc.).

Por su parte y en lo que toca al empleo garantizado, el departamento promotor de la iniciativa se remite a lo expuesto en el punto 1.

8. Artículo 10. Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad

Según Sartu debiera de introducirse el concepto de codiagnóstico, con la participación activa y consensuada con la persona.

Se acepta parcialmente.

No creemos que el diagnóstico sobre la empleabilidad de la persona usuaria en relación a las habilidades, competencias, formación y experiencia profesional deba estar consensuado. No se trata de definir el itinerario de activación, sino de detectar el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que permitirán aprovechar las oportunidades de educación y formación que coadyuve al acceso y conservación de un trabajo digno o a progresar profesionalmente.

Lo expuesto no obsta a la procedencia de incorporar que aquel diagnóstico se realizará con la participación activa de la persona.

El artículo 10.1 queda redactado como sigue:

Artículo 10.- Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad

1. El diagnóstico personal sobre la empleabilidad se ajustará a lo dispuesto en el artículo 27.2.b) y a la normativa que se dicte en su desarrollo. En su realización se dará participación activa a la persona.

9. Artículo 11. Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo

Sartu considera que debe de introducirse el concepto de coelaboración del plan integrado y personalizado con la participación y consensuada con la persona.

Está ya incorporado.

El Departamento de Trabajo y Empleo entiende suficientemente atendida tal alegación con la actual redacción del artículo 11.2 que se incorporará al 2º borrador del anteproyecto de ley vasca de empleo, que se publicará en breve, y sobre cuyo contenido viene trabajándose desde el dictado de la Orden de aprobación del referido anteproyecto el 8 de junio de 2022 –“El contenido del plan integrado y personalizado de empleo se ajustará a lo establecido en el artículo 27.2.c), así como a la normativa que se dicte en su desarrollo y se acordará por el profesional o la profesional de referencia y por la persona destinataria.”.

10. Artículo 12. Derecho a la formación en el trabajo

A decir de la entidad que efectúa las alegaciones, el derecho a la formación en el trabajo, se plantea como un derecho subjetivo en artículo 8, por eso no es coherente y por tanto contradictorio con el hecho de que estará condicionado a los recursos existentes y a la oferta entonces no se trata de un derecho subjetivo.

No se acepta.

En primer lugar, debe hacerse una precisión en torno a la expresión “recursos existentes”, en tanto no hace alusión a recurso económicos o presupuestarios, sino más propiamente a recursos formativos existente, razón por la que se incluye este adjetivo determinante al sustantivo “recursos, a fin de clarificar el contenido del precepto.

En segundo lugar, debe recordarse que, incluso cuando se trata del derecho fundamental a la educación, el acceso a las enseñanzas regladas está limitado por la disponibilidad de cada centro concreto; y, cuando se refiere a niveles educativos superiores, encuentra otras limitaciones, como las aptitudes y capacidades del alumno, lo que no obsta a la extensión de la gratuidad de las enseñanzas.

El reconocimiento de un derecho subjetivo no significa que el mismo tenga carácter ilimitado.

Se consideran absolutamente lógicas y proporcionales y, por ende, ajustadas a Derecho las limitaciones del derecho a la formación en el trabajo a los recursos formativos existentes (esto es, habrá un número de centros limitado, sin que sea exigible la proliferación de los mismos hasta el infinito), y a la programación de la oferta formativa existente, esto es, que atienda a su carácter aplicado; en definitiva, a la relevancia significativa de la formación de que se trata en el mercado de trabajo, pues de otro modo se situaría al margen de la política de empleo, otorgándole una funcionalidad más propia de la educación general.

11. Artículo 15. Red Vasca de Empleo (actual artículo 17)

Proponen incluir, específicamente, dentro de las entidades colaboradoras que gestionen la cartera, a las entidades del tercer sector que desarrollan políticas en el empleo inclusivo concertadas con la administración con Lanbide.

No se acepta.

La expresión que utiliza el precepto -entidades colaboradoras que gestionen la cartera de servicios a que se refiere el capítulo II de este título, los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y cualesquiera acciones en materia de empleo que acuerden sus integrantes- es suficientemente expresiva e integra potencialmente a todos los agentes a que ha hecho referencia el artículo 7, en tanto colaboren en la gestión de los servicios de empleo, en los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y en otras acciones.

En tal sentido, las entidades del Tercer Sector Social de Euskadi no precisan de especificidad, ni de su cita expresa, pues no ostentan una posición dispar frente a otra tipología de entidades, siempre que su objeto social sea compatible con el desarrollo de aquella actividad.

12. Artículo 17. Ventanilla única (actual artículo 20).

Sartu señala que no se entiende bien qué es la ventanilla única, en que consiste de qué se está hablando y si hay condiciones.

No se acepta.

Tras la alegación de Sartu se ha considerado la procedencia de una relectura del artículo en cuestión y se considera que su literalidad responde fielmente a la finalidad a que se dirige la norma.

La ventanilla única no es sino un espacio físico o digital donde las distintas entidades pertenecientes a la Red Vasca de Empleo prestan los servicios del catálogo.

En lo que a la prestación por medios analógicos se refiere, el precepto es meramente programático, sin imponer obligación alguna. Obviamente, no se alude a un solo espacio físico para todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que carecería de razón de ser, sino que las “ventanillas únicas” se establecerán –llegado el caso y si así lo convienen las entidades de la Red- por demarcaciones territoriales, que deberán definirse y estarán muy

condicionadas, como es de lógica, por el mapa de la Red Vasca de Empleo a que se refiere el artículo 25.

En lo digital, el contenido normativo del artículo es claro: se crea la ventanilla única digital, cuyo cometido sí es la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo por medios electrónicos, en tanto sean compatibles con la naturaleza y contenido del servicio.

13. Artículo 20. Definición (actual artículo 23)

Sartu entiende que ha de incorporarse a la cartera de servicios, los siguientes:

- Formación nivel 0: prelaboral, competencias básicas, sociales y digitales (es muy importante para los colectivos en situación de riesgo de exclusión, además de que se está haciendo...)
- Formación para el empleo (no solo formación en el trabajo)
- Empresas de inserción
- Programas de empleo y formación
- Empleo garantizado y programas de primera experiencia (estos siguientes están recogidos en artículos posteriores pero no incluidos en la cartera y deberían de estar)
- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad
- Programa de valoración de competencias
- Programa de actualización de competencias
- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo

No se acepta.

Se entremezclan desordenadamente en la categoría de servicios prestaciones que ya están catalogadas como tales, con programas de carácter más coyuntural, cuya cita en la ley trae causa de su carácter innovador (valoración y actualización de competencias y programas de empleo con apoyo y acompañamientos, más allá de los dirigidos a personas con discapacidad, a otros colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, etc.).

Hay que tener en cuenta que los programas para la mejora de la empleabilidad previstos en el capítulo IV del título III del anteproyecto no son numerus clausus. Antes al contrario, el artículo que encabeza el capítulo deja bien sentado su compatibilidad con otros programas de fomento de empleo previstos en la legislación de empleo u otros que puedan aprobarse en desarrollo del ahora anteproyecto de ley (que bien podrían referirse a algunos de los propuestos por Sartu - programas de empleo y formación y empleo garantizado y programas de primera experiencia-. Ahora bien, no pueden confundirse tales programas, de carácter más coyuntural, como se dice, y vinculados a previsiones presupuestarias, con los servicios de cartera de la Red Vasca de Empleo que incluyen todos los previstos en la cartera común del Sistema Nacional de Empleo y los que, con carácter complementario, prevé la ley.

Así el artículo 49.1 y 2 establece, en línea con lo expuesto, lo siguiente (se resaltan los pasajes que garantizan el carácter meramente ilustrativo de la enumeración y regulación que efectúa el anteproyecto de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad):



Artículo 49.- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad

1. Además de los programas de fomento del empleo y de apoyo activo al empleo previstos en la legislación de empleo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas complementarios para la mejora de la empleabilidad dirigidos a promover la inclusión laboral, la actualización continua de conocimientos y de competencias, a valorar las competencias profesionales de la población activa y a aumentar las tasas de empleo.

2. Los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad a que se refiere este capítulo, y cualesquiera otros que pudieran aprobarse en su desarrollo, serán de aplicación preferente a los colectivos de atención prioritaria.

Reglamentariamente se determinarán los colectivos prioritarios para acceder a los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, la extensión al resto de la población, el periodo de vigencia, la organización encargada de llevarla a cabo, en caso de participación de otras entidades de la Red Vasca de Empleo, los plazos para su realización y cualesquiera otras cuestiones necesarias para su ejecución.

La condición de servicios de empleo de las empresas de inserción trastocaría la naturaleza de las mismas de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, dictada al amparo de la competencia estatal ex artículo 149.1.7ª CE, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de asistencia social, que no permitiría en modo alguno la catalogación interesada por Sartu.

Por lo que se refiere a la formación para el empleo, nos remitimos a lo expuesto en el punto 10.

La formación nivel 0 o prelaboral se entiende incluida en el servicio de formación, no en vano, en la delimitación de la gestión de los servicios por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por las

diputaciones y entidades locales se incluyen previsiones en la que quedaría incardinada dicha formación –v.gr. artículos 45.2¹; 46.1.a)² y 47.1³).

14. Artículo 25. Servicio de formación en el trabajo (actual artículo 28)

El escrito de alegaciones opone que no se entiende muy bien el concepto de formación en el trabajo, preguntándose por dónde se halla la formación para el empleo.

No se acepta.

Se da por reproducido la exposición contenida en el punto 10

15. Artículo 26. Servicio de intermediación (actual artículo 29)

Según Sartu, ha de incluirse *“un punto de discriminación positiva y actuaciones tendentes a que emerjan las personas que cumpliendo con los requerimientos técnicos y competenciales de la oferta de empleo y cumplan con ellos y pertenezcan a colectivos en riesgo de exclusión. Con las empresas también hay que discriminación positiva con ellas, sensibilización, para realicen ofertas de calidad en empleo, y abiertos a colectivos de atención prioritaria y de exclusión”*.

No se acepta.

En opinión del departamento promotor de la iniciativa, la propuesta evidencia una confusión entre lo que es la definición del servicio, que ha de incluir las prestaciones concretas que lo integran –en este caso, captación de ofertas y de oportunidades de empleo; difusión de ofertas y oportunidades de empleo; identificación y selección de personas candidatas más adecuadas a

¹ Art. 45.2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo prestará especial atención a la formación que se dirija a la adquisición de competencias, de actitudes y valores relevantes en el mercado de trabajo que contribuyan a mejorar la cualificación de las personas, a mantener o acceder a trabajos dignos y a mejorar la progresión profesional y la empleabilidad. Asimismo, garantizará la formación dirigida a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas que presenten dificultades de inserción sociolaboral y aquellas que pertenezcan a colectivos de atención prioritaria.

² Artículo 46.- Gestión por las diputaciones forales

1. La diputación foral de cada territorio histórico podrá gestionar, de acuerdo con el mapa de servicios de la Red Vasca de Empleo y en el marco, en su caso, del respectivo plan territorial de empleo y desarrollo local los siguientes servicios:

a) En relación con la formación en el trabajo, y en el marco de la planificación y programación aprobada por el Gobierno Vasco, podrá programar e impartir formación no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, siempre que se halle vinculada al desarrollo económico y social del territorio respectivo, que sea relevante en el mercado de trabajo del territorio, así como la destinada a personas que se hallen en riesgo o en situación de exclusión.

³ Artículo 47.- Gestión por las entidades locales

1. Además de los servicios a que se refiere el artículo anterior, los municipios y otras entidades locales de ámbito supramunicipal podrán gestionar, en el marco del Plan de empleo y desarrollo local o de la programación de acciones dirigidas a estimular la actividad económica y la generación de empleo, los siguientes servicios

las ofertas de empleo-, con las medidas de acción positiva que habrá de poner en marcha la Administración para garantizar la igualdad de oportunidades, de las que podrán beneficiarse, entre otras, las personas en situación o en riesgo de inclusión, y que, dicho sea de paso, no solo alcanzarán la intermediación, sino que atenderá de manera integral tales situaciones –previendo programas que incorporen información, la formación, la activación para el empleo, la intermediación, etc.-.

En este sentido, el artículo 5.a) prevé, entre los principios que han de informar las políticas públicas de empleo, el de igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas a un trabajo digno y a los servicios y programas de empleo, sin perjuicio de las medidas de acción positiva dirigidas a personas y colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral.

En la misma dirección, en relación con los colectivos de atención prioritaria, apunta el artículo 6.2 al establecer en que, 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 fomentar el empleo de estos colectivos, que incluirán, asimismo, medidas de acción positiva.

A este respecto, se ha incluido un nuevo artículo 53, que obliga a reenumerar el resto del articulado, del siguiente tenor literal:

Artículo 53.- Programas integrales de activación

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas integrales de activación laboral dirigidos a mejorar la ocupabilidad de los colectivos de atención prioritaria, consistentes en un conjunto de acciones combinadas y personalizadas de información, orientación, acompañamiento, motivación, asesoramiento, formación, y, en su caso, práctica laboral, prospección, intermediación y promoción de empleo.

En relación con las medidas de discriminación positiva que guardan relación con las empresas, debe reconocerse que no se ha entendido el contenido y finalidad de la propuesta, que se halla expuesta en términos muy confusos.

En cualquier caso, si se refiriera a la posibilidad de introducir, por ejemplo, cláusulas sociales en la contratación pública que pudiera seguirse en materia de empleo, cabe señalar que su previsión expresa en el anteproyecto resulta innecesaria, en tanto los poderes adjudicadores cuentan con un amplio poder de maniobra a la hora de elaborar cláusulas contractuales en materia social (la Comunicación interpretativa de la Comisión sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos, COM/2001/0566 final, hace referencia, por ejemplo, a parados de larga duración), aunque, como se sabe, están sometidas a ciertas limitaciones: han de guardar una vinculación con el objeto del contrato, no pueden vulnerar el derecho comunitario y han de respetar el principio de publicidad.

16. Artículo 44. Entidades privadas colaboradoras de la Red Vasca de Empleo (actual artículo 48)

Sartu señala que hay que *“Aclarar más el concepto de contratos abiertos, no está claro cuál es el marco legal en el que se sostiene y qué pretende en cambio incluir la concertación especialmente con el tercer sector de inclusión sociolaboral”*.

No se acepta.

La previsión de los contratos abiertos se acoge a lo establecido en la Disposición adicional cuadragésima novena de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en cuya virtud las comunidades autónomas podrán legislar articulando instrumentos no contractuales para la prestación de servicios públicos destinados a satisfacer necesidades de carácter social, como es el caso.

Lo que delimita la categoría de contrato abierto es el hecho de que todos los operadores económicos se comprometan a prestar los servicios en las condiciones preestablecidas, sin que la administración lleve a cabo una selección entre aquellos porque todos resultan igualmente válidos y, por ende, a todos se permite la adhesión al contrato. Será procedente su aplicación cuando las prestaciones estén perfectamente definidas en todos sus extremos, de modo que no haya posibilidad de realizar una oferta más ventajosa, producto de la comparación de comparación de un operador frente a otro.

Se trata, por lo demás, de una fórmula admitida en el ámbito de la UE (STJUE, Sala Quinta, de 2 de junio de 2016).

Por lo que se refiere a la concertación especialmente con el Tercer Sector, al margen de las prescripciones de la legislación de contratos del sector público, el anteproyecto muestra la lógica cautela resultante del planteamiento de la cuestión prejudicial ante el TJUE (C-436/20). Será la sentencia que en su momento se dicte la que aclare la naturaleza de las acciones concertadas y su encaje en los contratos públicos o, en su caso, su subsunción en la fórmula ya prevista en el anteproyecto de contratos abiertos (o, como vienen conociéndose en el ámbito europeo, contratos “open-house”), y será dicha sentencia la que aclare la posibilidad –o no- de establecer fórmulas que permitan primar a las entidades del tercer sector social frente a otros operadores capaces de realizar la prestación de que se trate.

Por lo que se refiere a la concertación especialmente con el Tercer Sector, al margen de las prescripciones de la legislación de contratos del sector público, el anteproyecto muestra la lógica cautela resultante del planteamiento de la cuestión prejudicial ante el TJUE (C-436/20). Será la sentencia que en su momento se dicte la que aclare la naturaleza de las acciones concertadas y su encaje en los contratos públicos o, en su caso, su subsunción en la fórmula ya prevista en el anteproyecto de contratos abiertos (o, como vienen conociéndose en el ámbito europeo, contratos “open-house”), y será dicha sentencia la que aclare la posibilidad –o no- de establecer

fórmulas que permitan primar a las entidades del tercer sector social frente a otros operadores capaces de realizar la prestación de que se trate.

Tras la STJUE de 14 de julio de 2022 (asunto C-436/20), la inclusión en el articulado de los acuerdos de acción concertada se hace desde la máxima prudencia. Si bien es cierto que la citada sentencia considera que los mismos, previo examen competitivo de las ofertas de las entidades intervinientes, no se oponen a lo dispuesto en los artículos 76 y 77 de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, siempre que la actividad de las entidades contribuya efectivamente a la finalidad social y de eficiencia presupuestaria que sustenta esta previsión normativa, no lo es menos que su catalogación como contratos públicos comprendidos en la citada Directiva 2014/24, abre un espacio de incertidumbre normativa al no poder acogerse la Comunidad Autónoma de Euskadi a lo dispuesto en la Disposición adicional cuadragésimo novena de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Ello no obstante, el departamento promotor de la iniciativa ha entendido que, delimitada la regulación a partir de la subsunción e estos acuerdo en la legislación de contratos del sector público, las previsiones que se contemplan encuentran legitimidad en la interpretación ofrecida por la citada STJUE y permiten su consideración específica en el anteproyecto de ley vasca de empleo.

Así las cosas, se ha introducido un nuevo párrafo en la exposición de motivos, que se transcribe a continuación:

Finalmente, se contemplan los acuerdos de gestión concertada, contratos públicos comprendidos en la Directiva 24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, según declara la STJUE de 14 de julio de 2022 (C-436/20), bien que con la singularidad de contemplar como únicas destinatarias a entidades privadas de iniciativa social cuyo objeto social prevea actividades en el ámbito del empleo a cambio del reembolso de los costes que soportan, y garantizando, en todo caso, la gratuidad de los servicios y programas para las personas usuarias y la salvaguarda de los principios y derechos previstos en esta ley.

Igualmente, se ha introducido un nuevo artículo 57, dedicado a los acuerdos de gestión concertada, que ha quedado redactado como sigue:

Artículo 57.- Acuerdos de gestión concertada
 1. En el marco de la gestión de contratos públicos de servicios, las entidades de la Red Vasca de Empleo podrán encomendar la prestación de los servicios a que se refiere el artículo 24.1.a), b) y c) y de los programas para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad previstos en los artículos 55 y 56, a entidades privadas de iniciativa social



cuyo objeto social prevea actividades en el ámbito del empleo, singularmente cuando aquellos servicios y programas tengan como destinatarias personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria.

Son entidades de iniciativa social las fundaciones, asociaciones, cooperativas de iniciativa social y cualesquiera otras entidades, formalmente constituidas y dotadas de personalidad jurídica propia, que tengan las características a que se refiere el artículo 3 de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, a salvo de la referida a la sede en la Comunidad Autónoma de Euskadi o de la implantación en la misma en el momento de presentar las ofertas.

2. Los acuerdos de gestión concertada se ajustarán, además de a los principios que deriven de la legislación de contratos del sector público que resulten de aplicación, a los de subsidiariedad, solidaridad, igualdad, publicidad, transparencia, no discriminación y de eficiencia presupuestaria.

3. Las entidades de acción concertada estarán sujetas a lo dispuesto en los principios establecidos en los artículos 5 y 45 y deberán garantizar el cumplimiento de los derechos a que se refieren los artículos 35 a 39.

3. Reglamentariamente se determinarán los requisitos de acceso, que podrán contemplar la inscripción en un registro administrativo de aquellas entidades y el examen con carácter previo las ofertas, las condiciones de prestación del servicio, el procedimiento de selección, duración del concierto, causas de extinción, módulos económicos de retribución del servicio a la entidad concertada sobre la base del reembolso de costes, obligaciones de las partes, acceso a las plazas y servicios concertados, que serán gratuitos para las personas usuarias.

17. Artículos 45 a 48. Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad (actuales artículos 49 a 53).

Sartu entiende que estos programas han de ir a cartera, y añadir programas de formación y empleo, empleo garantizado y programas de primera experiencia.

No se acepta.

Se efectúa la alegación sin un mínimo soporte argumental que la avale. En cualquier caso, procede remitirse a lo expuesto en el punto 13.

18. Artículo 71. Foro Vasco de Empleo (actual artículo 78)

Se propone trasladar la definición incluida en el citado artículo al artículo 7.

Se acepta.

Procede la remisión a lo expuesto en el punto 6.

5.4.1.3. VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES DE CÁRITAS EUSKADI

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 11 de julio de 2022 se han remitido las alegaciones de Cáritas Euskadi al anteproyecto de ley vasca de empleo.

Como es procedente, se examinarán a continuación las objeciones, propuestas o recomendaciones formuladas al citado texto, obviando aquellas consideraciones que muestran conformidad con los términos de la iniciativa, ofreciendo una sucinta motivación del parecer del órgano promotor de la iniciativa en relación con cada una de ellas.

En cualquier caso, ha de llamarse la atención acerca de la dificultad de valorar propuestas que mayoritariamente aparecen desprovistas de una mínima explicación que permita un análisis razonado por parte del departamento promotor de la iniciativa.

II. ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

1. COMENTARIOS GENERALES

a) Artículo 1. Objeto

Cáritas eche echa en falta un enfoque y líneas de acción dirigidas a las causas estructurales que originan el desempleo y la precariedad laboral o al menos unas orientaciones al sistema económico para corregir las desigualdades. De acuerdo con la apuesta por el empleo digno, el anteproyecto de Ley se centra en estrategias de la mejora de la empleabilidad de la ciudadanía como pilar central de la política orientada al empleo digno, si bien consideran que debería avanzarse hacia el paradigma de trabajo digno, incidiendo en los contextos estructurales, sociales-económicos y laborales que generan mercados de trabajo precarios, generadores de desigualdad y desconectados con el resto de dimensiones de la vida de las personas. La Ley Vasca de Empleo debiera recoger líneas de actuación orientadas al fomento del empleo digno e incorporar esta clave estructural en su objeto (Art. 1).

Se acepta parcialmente.

En efecto, se introducen modificaciones que tratan de evidenciar el compromiso del anteproyecto con la efectividad del derecho al trabajo digno. Si bien el departamento promotor de la iniciativa es consciente de que la misma se halla condicionada por los ciclos económicos, por la legislación estatal dictada al amparo de lo dispuesto, singularmente, en el artículo 149.1.7ª y 13ª de la CE, por la creación de condiciones para el progreso social y económico, que

trascienden del ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, para incidir en principios básicos de ordenación económica que incumben al Estado.

En todo caso, se han introducido cambios de significación muy sustancial:

a) En el artículo 1, se incluye como parte del objeto de la ley, la definición de los principios de actuación de los poderes públicos en materia de políticas públicas de empleo.

b) En el artículo 3.3 se incluye el mandato específico dirigido a todos los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi de ordenar su actuación con el objetivo de hacer efectivo el derecho a un trabajo digno y se introduce esta expresión en el título del artículo.

c) Se incluye un nuevo artículo 8, que lleva por título “impacto de las políticas públicas en el empleo”, que impone el análisis de impacto en el empleo de todas las políticas públicas.

d) En el artículo 72, obligación de atender en la planificación de las políticas públicas de empleo al objetivo de hacer efectivo el derecho a un trabajo digno.

e) En el artículo 75, incorporando en el contenido del Plan trienal de empleo de Euskadi contenido dirigidos a la promoción y fomento del trabajo digno.

f) Ídem en el artículo 76 en relación con los planes de empleo y desarrollo local

Los artículos citados quedan redactados como sigue:

Artículo 1.- Objeto

La presente ley tiene por objeto la definición de los derechos y obligaciones de las personas para la mejora de su empleabilidad, de los principios de actuación de los poderes públicos en materia de políticas públicas de empleo, la creación de la Red Vasca de Empleo, la ordenación y gestión de su cartera de servicios y de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad.

Asimismo, tiene por objeto la determinación de las competencias en materia de empleo, 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

Artículo 3.- Políticas públicas de empleo y trabajo digno

3. En la elaboración y aplicación de las normas y de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi deberán dirigir su actuación al objetivo de hacer efectivo el derecho a un trabajo digno.

Artículo 8.- Impacto en el empleo de las políticas públicas

1. Lo poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi incluirán en toda la planificación sectorial y estratégica un análisis de impacto en el empleo que valore la incidencia del plan en la creación, mantenimiento o promoción del trabajo digno y la inserción laboral de las personas, ya por cuenta ajena, mediante autoempleo o emprendimiento.

2. El análisis de impacto se remitirá al departamento competente en materia de empleo para que emita su parecer en relación con los planes cuya aprobación corresponda al Gobierno Vasco y al órgano que determinen sus respectivas normas de organización, en los casos en que la aprobación de los planes corresponda a las diputaciones forales o a los municipios.

Artículo 72.- Planificación

1. Las políticas públicas de empleo se desarrollarán de acuerdo con las directrices estratégicas, con la Estrategia Vasca de Empleo, con el Plan trienal de empleo de Euskadi aprobados por el Gobierno Vasco, con los planes territoriales de empleo que, en su caso, aprueben las diputaciones forales y, en el ámbito local, de conformidad con los planes de empleo y desarrollo local y con la programación de acciones dirigida a estimular la actividad económica y la generación de empleo. Deberán atender al objetivo de hacer efectivo el derecho a un trabajo digno, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.3.

Artículo 75.- Plan trienal de empleo de Euskadi

1. El Plan trienal de empleo de Euskadi es el instrumento de planificación operativa de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, que concreta las orientaciones, directrices y objetivos contenidos en la Estrategia Vasca de Empleo e integra el programa de acción del Gobierno Vasco, así como la programación de acciones de las diputaciones forales en materia de empleo en el periodo de que se trate en orden a hacer efectivo el derecho a un trabajo digno.

2. (...)

3. El Plan trienal de empleo de Euskadi incluirá, al menos, los contenidos siguientes:

a) (...)

b) Identificación de los servicios, programas, acciones y políticas de activación, de promoción y fomento del trabajo digno y de seguridad y salud laboral que, debidamente coordinadas, habrán de desarrollar Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las diputaciones forales y los ayuntamientos en su ámbito competencial respectivo, fijando criterios y ámbitos de acción.

Artículo 76.- Planes de empleo y desarrollo local

1. Los planes de empleo y desarrollo local son los instrumentos de planificación de las políticas públicas de empleo en el ámbito local, que se dirigen a estimular y transformar, en su caso, la actividad económica y social con el objetivo de generar crecimiento y trabajo digno, atendiendo a los recursos existentes y a las oportunidades del contexto territorial.

2. Incluirán, al menos, los contenidos siguientes:

d) Identificación de proyectos dirigidos a la población desempleada, a los colectivos de atención prioritaria, a personas en situación o en riesgo de exclusión, así como aquellos que tengan por objeto el fomento del trabajo digno, la promoción de la economía local y cualesquiera otros que coadyuven al logro de los objetivos de crecimiento, reducción de la pobreza e inclusión y generación y mantenimiento de trabajo digno.

b) Propuesta de acciones orientadas a la incorporación en el mercado de trabajo digno

Sugieren posibles acciones orientadas a fomentar la incorporación de personas en riesgo/situación de exclusión en el mercado de trabajo, entre otras la obligatoriedad de % en plantillas de empresas de personas que hayan realizado un itinerario exitoso en una empresa de inserción o que pertenezcan a un colectivo considerado de exclusión o de atención prioritaria (como ocurre con las personas con discapacidad).

No se acepta.

Se trata de un marco de acción que queda al margen del haz competencial que deriva del EAPV, para situarse en el ámbito propio de la competencia estatal ex artículo 149.1.1ª y 7ª de la CE (este último título competencial, de acuerdo con el FJ 6º de la STC 194/2011).

c) Incluir la perspectiva de empleo inclusivo de manera transversal

Cáritas propone incorporar la perspectiva de empleo inclusivo de manera transversal, recogiendo de manera expresa las herramientas especializadas adaptadas a los colectivos en riesgo de exclusión o en exclusión (orientación, intermediación y formación).

No se acepta.

No termina de explicitarse con la necesaria claridad el déficit normativo que se detecta, ni tampoco se concreta la propuesta o recomendación.

Creemos que esta perspectiva se recoge con suficiencia en los artículos 28 y 29, al abordar los servicios de orientación y formación en el trabajo, así como en el artículo 54, dedicado a los programas integrales de activación.

d) Artículo 40.1.b). Principios informadores (actual artículo 45)

De acuerdo al principio recogido en el art. 40.1.b) relacionado con la coordinación entre el sistema vasco de empleo y el sistema de garantía de ingresos y para la inclusión, abogan por asegurar la agilidad y seguridad en el tránsito durante los períodos de desempleo-empleo con la percepción de las prestaciones económicas de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión (RGI).

No se acepta porque está debidamente garantizado.

Esta propuesta no requiere de plasmación alguna en el anteproyecto de ley vasca de empleo, habida cuenta de las previsiones del actual proyecto de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, que contempla el reconocimiento de la RGI al mes siguiente de la solicitud en tal sentido, que acompañen una declaración responsable. La agilidad en la transición entre empleos y su coordinación con el Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, están garantizados.



e) Definición del Tercer Sector Social de Euskadi como agente prioritario de las políticas públicas de empleo para los colectivos prioritarios.

Como deriva del encabezamiento proponen la definición del Tercer Sector Social de Euskadi como agente prioritario de las políticas públicas de empleo para los colectivos prioritarios, y, de acuerdo a esta consideración, articular el diálogo y la participación del Tercer Sector Social en la planificación, evaluación y desarrollo de dichas políticas; y establecer un sistema de concertación especial con las entidades del TSS.

En coherencia a este reconocimiento, proponen:

a) Gobernanza: establecer mecanismos de coordinación y participación con la Mesa de Diálogo Civil. Incorporar a las entidades del Tercer Sector en todos los espacios de participación y gobernanza que establece la presente Ley.

b) Coordinación público-social: Reconocer a las entidades del Tercer Sector Social que trabajan con colectivos vulnerables y más alejados del mercado de trabajo y generar o definir espacios concretos de trabajo dependiendo de colectivos u objetivos. Establecer mecanismos de trabajo coordinado entre agentes (públicos y sociales) que acompañan a las mismas personas.

No se acepta.

La inclusión de las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi en el anteproyecto de ley vasca de empleo es del todo respetuosa con las prescripciones de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi.

Si la prioridad a que se refiere Cáritas exige la positivización como una suerte de prelación o preferencia, no puede aceptarse en tanto no existe, o al menos no se atisba, una razón que justifique la proporcionalidad, razonabilidad y necesidad de tal medida normativa.

Por lo que se refiere a la concertación especial con las entidades del Tercer Sector Social, y sin perjuicio de conocer las previsiones de la Ley 6/2016, el anteproyecto muestra la lógica cautela resultante del planteamiento de la cuestión prejudicial ante el TJUE (C-436/20). Lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales, a la que aquella Ley 6/2016 termina remitiendo, se halla plenamente afectado por el análisis que propicia la cuestión prejudicial y, por ello, habrá que estar a lo que en su momento dictamine la STJUE.

Tras la STJUE de 14 de julio de 2022 (asunto C-436/20), la inclusión en el articulado de los acuerdos de acción concertada se hace desde la máxima prudencia. Si bien es cierto que la citada sentencia considera que los mismos, previo examen competitivo de las ofertas de las entidades intervinientes, no se oponen a lo dispuesto en los artículos 76 y 77 de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, siempre que la actividad de las entidades contribuya efectivamente a la finalidad social y de eficiencia presupuestaria que sustenta esta



previsión normativa, no lo es menos que su catalogación como contratos públicos comprendidos en la citada Directiva 2014/24, abre un espacio de incertidumbre normativa al no poder acogerse la Comunidad Autónoma de Euskadi a lo dispuesto en la Disposición adicional cuadragésimo novena de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Ello no obstante, el departamento promotor de la iniciativa ha entendido que, delimitada la regulación a partir de la subsunción de estos acuerdo en la legislación de contratos del sector público, las previsiones que se contemplan encuentran legitimidad en la interpretación ofrecida por la citada STJUE y permiten su consideración específica en el anteproyecto de ley vasca de empleo.

Así las cosas, se ha introducido un nuevo párrafo en la exposición de motivos, que se transcribe a continuación:

Finalmente, se contemplan los acuerdos de gestión concertada, contratos públicos comprendidos en la Directiva 24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, según declara la STJUE de 14 de julio de 2022 (C-436/20), bien que con la singularidad de contemplar como únicas destinatarias a entidades privadas de iniciativa social cuyo objeto social prevea actividades en el ámbito del empleo a cambio del reembolso de los costes que soportan, y garantizando, en todo caso, la gratuidad de los servicios y programas para las personas usuarias y la salvaguarda de los principios y derechos previstos en esta ley.

Igualmente, se ha introducido un nuevo artículo 57, dedicado a los acuerdos de gestión concertada, que ha quedado redactado como sigue:

Artículo 57.- Acuerdos de gestión concertada

1. En el marco de la gestión de contratos públicos de servicios, las entidades de la Red Vasca de Empleo podrán encomendar la prestación de los servicios a que se refiere el artículo 24.1.a), b) y c) y de los programas para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad previstos en los artículos 55 y 56, a entidades privadas de iniciativa social cuyo objeto social prevea actividades en el ámbito del empleo, singularmente cuando aquellos servicios y programas tengan como destinatarias personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria.

Son entidades de iniciativa social las fundaciones, asociaciones, cooperativas de iniciativa social y cualesquiera otras entidades, formalmente constituidas y dotadas de personalidad jurídica propia, que tengan las características a que se refiere el artículo 3 de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, a salvo de la referida a la sede en la Comunidad Autónoma de Euskadi o de la implantación en la misma en el momento de presentar las ofertas.

2. Los acuerdos de gestión concertada se ajustarán, además de a los principios que deriven de la legislación de contratos del sector público que resulten de aplicación, a los



de subsidiariedad, solidaridad, igualdad, publicidad, transparencia, no discriminación y de eficiencia presupuestaria.

3. Las entidades de acción concertada estarán sujetas a lo dispuesto en los principios establecidos en los artículos 5 y 45 y deberán garantizar el cumplimiento de los derechos a que se refieren los artículos 35 a 39.

3. Reglamentariamente se determinarán los requisitos de acceso, que podrán contemplar la inscripción en un registro administrativo de aquellas entidades y el examen con carácter previo las ofertas, las condiciones de prestación del servicio, el procedimiento de selección, duración del concierto, causas de extinción, módulos económicos de retribución del servicio a la entidad concertada sobre la base del reembolso de costes, obligaciones de las partes, acceso a las plazas y servicios concertados, que serán gratuitos para las personas usuarias.

En lo que toca a la participación de las entidades del Tercer Sector Social en todos los espacios de participación y gobernanza que establece la presente Ley, debe señalarse que su participación está adecuadamente dimensionada en el anteproyecto a través del Foro Vasco de Empleo, lo que no es óbice a la intervención de la Mesa de Diálogo Civil en los términos previstos en el artículo 7.3 de la Ley 6/2016.

Cuestión distinta es la formalización en la norma de la intervención de la Mesa de Diálogo Civil en el capítulo dedicado a la Gobernanza, que el departamento promotor de la iniciativa considera improcedente. El fundamento del modelo de gobernanza que se propone encuentra justificación en las competencias de las administraciones concernidas y en la trascendencia de la participación del diálogo social en el diseño de las políticas de empleo.

La Constitución Española establece en el artículo 7 de su Título Preliminar que los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. En tanto representantes de tales intereses, su participación en la gobernanza de las políticas públicas de empleo resulta demanda necesaria, como así deriva también de la guía para la formulación de políticas nacionales de empleo, Ginebra, OIT, 2012.

Insertar en el modelo de gobernanza que diseña el anteproyecto, que ya ostenta cierto nivel de complejidad, a la Mesa de Diálogo Civil complicaría sustancialmente el gobierno de las políticas públicas de empleo, lo que no resulta acorde con los principios de eficacia y eficiencia que ha de informar la actuación de las administraciones públicas (artículo 3 Ley 40/2015).

Por lo que se refiere a la coordinación público-social, cabe señalar que la misma deriva de lo dispuesto en los artículos 7, 22 y 49.

2. PROPUESTAS AL ARTICULADO



a) **Artículo 1. Objeto:** Incorporar en el objeto de la Ley el desarrollo de medidas de fomento del empleo digno (perspectiva estructural, colectiva).

Se acepta parcialmente en los términos previstos en el punto 1.a) anterior.

b) **Artículo 2. Definiciones.**

Proponen las siguientes modificaciones:

- ✓ **Trabajo digno:** Incorporar en la definición aspectos relacionadas con la calidad de empleo en relación a la temporalidad y parcialidad: estabilidad y jornada que permita alcanzar unos ingresos que permitan a la persona cubrir sus necesidades básicas.

No se acepta.

Como apunta la exposición de motivos, la definición de trabajo digno es traslación de la asumida por la OIT⁴, bien que con una terminología diferente, que sustituye “decente” por digno.

No parece adecuado alejarse de la definición asumida por los mandantes de la OIT (gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores), incurriendo, además, en el contrasentido de cuestionar, siquiera de manera indirecta, tipologías de contratación admitidas por el ordenamiento jurídico.

- ✓ **Colectivos de atención prioritaria:** proponen añadir “dificultades de acceso y mantenimiento de empleo “de calidad” o empleo digno. Seguidamente plantean cuestiones en relación a la inclusión en aquella definición de las personas que se hallan en situación de exclusión social, al cuestionar si estas situaciones vendrán definidas por el diagnóstico emitido por Servicios Sociales y por el papel de las entidades del Tercer Sector que trabajan con estos colectivos (tengan o no un diagnóstico “oficial” de Servicios Sociales, al identificar este tipo de situaciones.

Se acepta parcialmente.

Se sustituye el término “empleo” por la expresión “trabajo digno”

Por lo demás, el artículo 2, intitulado “definiciones”, tiene por objeto fijar con claridad y precisión el significado de un término o expresión en aras de su servicio a la mejor comprensión e interpretación de la norma y resulta ajeno a tal contenido la inclusión de las formas de acreditación de la situación de exclusión social.

⁴ Definición trabajo decente OIT: aquel trabajo productivo que cuenta con una remuneración justa, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, con mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afecten a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres

El apartado b) del artículo 2 queda redactado como sigue:

b) Colectivos de atención prioritaria: aquellos que, por razón de su baja cualificación, de la situación de desempleo de larga duración, de la situación de exclusión social o del riesgo de padecerla, de la discapacidad, de la edad, sexo o de cualquier otra circunstancia personal o social, presentan especiales dificultades de acceso a un trabajo digno o de mantenimiento del mismo.

- ✓ Desarrollo local: incorporar el concepto de sostenibilidad.

No se acepta.

La definición que incorpora el anteproyecto se ha extraído del Glosario “Desarrollo económico local y empleo (DEL + E)⁵”, material para promotores. OIT, Centro Internacional de Formación, que no hace referencia a la sostenibilidad. La alegación de Cáritas no razona mínimamente la procedencia de incorporar dicho concepto a la definición de desarrollo local y la finalidad a que se dirige.

- ✓ Exclusión sociolaboral: propone añadir la situación de precariedad laboral (no solo el desempleo). Insisten en el hecho de que las entidades de tercer sector acompañan a personas con perfil de exclusión que no responden a los requisitos expuestos en la definición (p. ej. jóvenes en situación de vulnerabilidad fuera de los sistemas públicos de atención, mujeres en la misma situación, personas inmigrantes en situación irregular o con riesgo de perder su regularización,...).

No se acepta.

Las circunstancias apuntadas se incardinan con plenitud en la definición de “riesgo de exclusión sociolaboral” a que se refiere el apartado k).

En cualquier caso, como se ha señalado anteriormente, la definición se dirige a fijar con claridad y precisión el significado de un término o expresión en aras de su servicio a la mejor comprensión e interpretación de la norma. La ejemplificación no sirve a tal fin, a salvo de que pueda reconducirse a una categorización.

c) Artículo 6. Colectivos de atención prioritaria

- Consideran que ha de concretarse qué entendemos por colectivo de atención prioritaria por motivos de exclusión/riesgo de exclusión.

No se acepta.

⁵ El objetivo fundamental del desarrollo local, en los términos en que aparece explicitado en el referido Glosario, es estimular la actividad económica y generar un trabajo decente, a través de la explotación de los recursos locales y potenciales y las oportunidades del contexto global.

Tal cuestión está resuelta en las definiciones que incorpora el artículo 2.

- Proponen añadir a los colectivos de atención prioritaria, en línea con el proyecto de ley estatal de empleo, a personas migrantes en situación irregular con opción de arraigo social, o en riesgo de irregularidad sobrevenida, beneficiarias y beneficiarios de protección internacional, mujeres víctimas de violencia de género, personas que pertenecen a minorías étnicas, todos estos colectivos están explícitamente señalados en la propuesta de ley estatal de empleo.

No se acepta.

En lo referido a los colectivos incluidos en el proyecto de ley de empleo, los mismos están debidamente considerados en el párrafo 3, con una remisión a la legislación de empleo, que resulta a tal efecto aglutinadora de todas las circunstancias que Cáritas sugiere.

- En cuanto a la inclusión de una referencia a quienes cobran prestaciones RGI o IMV, etc.

Se acepta parcialmente.

Se considera más adecuada una referencia a las personas que se hallen en situación o en riesgo de exclusión sociolaboral, referenciando la determinación de su contenido al que expresan las definiciones contenidas en el artículo 2.

- Inclusión de las familias monoparentales

No se acepta.

No parece procedente su inclusión como colectivo diferenciado, al margen de otras circunstancias concurrentes, que son las que, efectivamente, resultarán merecedoras de la priorización de las políticas públicas de empleo.

De resultas de la modificación incluida con ocasión de las alegaciones de Cáritas y de otras organizaciones, el artículo 6 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 6.- Colectivos de atención prioritaria

1. 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, prestando especial atención a la concurrencia de factores que pudiera ser determinante de un mayor riesgo de exclusión sociolaboral.

2. 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 fomentar el empleo de estos colectivos, que incluirán, asimismo, medidas de acción positiva.

Asimismo, se promoverá el tránsito desde entornos laborales protegidos al empleo ordinario, sin perjuicio de garantizar la asistencia y el apoyo que resulten precisos.



3. Sin perjuicio de los colectivos de atención prioritaria previstos en la legislación estatal de empleo, será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, de las personas en situación o en riesgo de exclusión sociolaboral, así como de las personas con discapacidad, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración.

En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento y prestará especial atención a aquellas situaciones en las que concurran varios factores determinantes de una mayor dificultad de inserción sociolaboral.

4. 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, garantizándose, en su caso, la coordinación con los servicios sociales.

5. 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.

d) Artículo 8 y Artículo 31 (actuales artículos 9 y 35).

Cáritas propone la inclusión del derecho de las personas a decidir sobre su propio itinerario: derecho a la toma de decisiones relacionadas con sus preferencias, intereses personales y profesionales, situación personal y social. A su juicio, este derecho cobra especial relevancia sobre todo en caso de las personas receptoras de RGI y prestaciones de desempleo, que están obligadas a realizar actividades para la mejora de la empleabilidad y activación laboral. Entendemos que la obligación no puede anular el derecho.

No se acepta.

La decisión sobre el propio itinerario no puede ser absoluta, como tampoco es absoluta la interacción del servicio público de empleo en la realización del diagnóstico personal sobre empleabilidad o en elaboración del plan integrado y personalizado de empleo.

El artículo 11, que tiene por objeto la regulación del derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad, prevé expresamente en su párrafo 1 la participación activa de la persona en su realización.

De modo más incisivo, si cabe, el artículo 12, dedicado al derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo, contempla que el citado plan será el resultado del acuerdo entre el profesional o la profesional de referencia y la persona destinataria del mismo.

En todo caso, no puede obviarse (1) la imposibilidad de acometer una regulación como la propuesta en relación a las personas desempleadas que perciben prestaciones o subsidios de desempleo, en tanto la consideración de lo que es oferta de empleo adecuada tiene un contenido concreto establecido al amparo de la competencia estatal ex artículo 149.1.7ª y 17ª de la CE. (2) No resulta procedente modificar las previsiones contenidas a este respecto en el

proyecto de ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, cuya regulación se ha inspirado razonablemente en la legislación laboral, evitando que ambos cuerpos normativos colisionen provocando situaciones indeseadas y contrarias al principio de igualdad. En todo caso, debe remitirse este departamento a los términos en que se encuentran redactados los artículos 45.3⁶ y 48.2⁷ del citado proyecto de ley, para ilustrar la relevancia de los intereses expresados por la persona interesada, bien que sin el carácter absoluto con el que parece concebirlo Cáritas, que, como se ha dicho, se estima improcedente.

e) Artículo 11.b) (actual artículo 14.2.c)

- Propone la definición de lo que ha de entenderse por oferta de empleo “adecuada”: acorde a su formación, características profesionales, experiencia previa, intereses laborales, que se corresponda con su profesión habitual y de carácter indefinido, con un salario equivalente al establecido en el sector. Resaltan que esta es la definición que incorpora el proyecto de ley de empleo.

No se acepta por entenderse incorporada.

La definición de oferta de empleo adecuada se remite a lo que, a tal fin, disponga la legislación estatal de empleo, pues se incardina con plenitud en la competencia estatal prevista en el

⁶ Art. 45.3 LSVGII: Se entenderá justificado el rechazo, abandono o absentismo de un curso de formación para el empleo o de la participación en un proceso de selección para el empleo, y no procederá la suspensión del complemento o complementos de que se trate, cuando exista impedimento para su realización por razón de enfermedad, así como cuando la actividad formativa o el proceso de selección incumplan alguno de los siguientes requerimientos:

- a) Coincidencia con las preferencias manifestadas por la persona titular o beneficiaria de la prestación o, en otro caso, correspondencia con la profesión desarrollada en el último año por aquella, con la formación propuesta por el servicio de orientación para el empleo de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, o correlación con sus aptitudes físicas y formativas.
- b) Compatibilidad del horario de transporte público desde el domicilio de la persona titular o beneficiaria de la prestación con el de la actividad formativa o con el del proceso de selección.
- c) Desarrollo de la formación o el proceso de selección dentro de un radio que no supere la distancia que reglamentariamente se determine.
- d) El tiempo diario de desplazamiento en transporte público para acudir a la formación no sea superior al 25 por ciento de la duración diaria del curso.
- e) El coste mensual del desplazamiento en transporte público no sea superior al 20 por ciento de la cuantía base de la prestación o, en caso de que la duración del curso no alcance el mes, de la que resulte del cálculo de la cuantía base por días.
- f) Conciliación, de forma que, atendiendo las circunstancias de la unidad de convivencia, permita el cuidado de las personas menores de doce años o con discapacidad a su cargo, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos.

⁷ Artículo 48.2. Se entenderá justificado el rechazo de una oferta de empleo en los siguientes casos:

- a) Cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 45.3.a), b), c) y f).
- b) Cuando se acredite que el tiempo mínimo de desplazamiento para acudir al puesto de trabajo supera el 25 por ciento de la jornada diaria de trabajo.
- c) Cuando el coste del desplazamiento en transporte público suponga un gasto superior al 20 por ciento del salario mensual ofertado.
- d) Cuando el salario no resulte adecuado por no ser equivalente al del puesto de trabajo ofertado, atendiendo al convenio de empresa o al convenio sectorial que resulte de aplicación.

artículo 149.1.7ª CE. De este modo, la propuesta de Cáritas se halla incorporada, por remisión, al texto del anteproyecto de ley vasca de empleo.

Hay que dejar sentado, en todo caso, que el proyecto de ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, que interacciona en un ámbito común con el anteproyecto que ahora se halla en tramitación, define en términos análogos estos conceptos al abordar la regulación de los supuestos en que se considera justificado el rechazo de una oferta de empleo o de formación.

- En este mismo artículo proponen la adición del derecho de la persona destinataria a la ejecución del plan.

No se acepta al entenderse incorporado.

El artículo 12.4 prevé que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará los servicios y actividades que estén comprometidos en el plan integrado y personalizado de empleo, así como el acompañamiento y seguimiento por el profesional o por la profesional de referencia.

La relación sinalagmática que se entabla entre la persona destinataria del plan y Lanbide conlleva que el derecho de aquel, sea la causa del deber del servicio de empleo.

f) Artículo 18 (actual artículo 22).

Propone que se explicita la participación de las entidades del Tercer Sector Social en la gestión y provisión de servicios de la cartera.

Se acepta.

El artículo 22 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 22.- Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo
Para el desarrollo de los programas de búsqueda de empleo, mantenimiento y mejora de la empleabilidad, formación en el trabajo, intermediación y cualesquiera otros que se dirijan a implementar políticas públicas de empleo, así como a la prestación de servicios de empleo, las entidades de la Red Vasca de Empleo podrán suscribir, entre ellas o con otras entidades públicas, con las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi y con otras entidades privadas, protocolos de actuación, convenios de colaboración, contratos administrativos, contratos-programa en los términos previstos en la legislación estatal de empleo, así como conceder subvenciones y celebrar cualquier otro negocio jurídico ajustado a derecho.

g) Artículo 22 (actual artículo 24)

Proponen incluir dentro de la cartera programas de soporte socioeconómico para el desarrollo del plan integrado y personalizado de empleo cuando la situación así lo requiera, por ejemplo:

- becas de transporte/asistencia para la adquisición de competencias
- becas para la conciliación para poder asistir a la formación y PNL
- becas para adquisición de ropa de trabajo necesario para la realización de PNL
- asesoramiento jurídico para personas sin permiso de trabajo
- subvenciones y microcréditos para el autoempleo
- subvenciones y microcréditos para la obtención de carnets profesionales no ofertados por el sistema público de empleo (por ejemplo, carnet de conducir)

Asimismo, proponen añadir a la cartera de servicios las Empresas de Inserción.

No se acepta.

En opinión del departamento promotor de la iniciativa, la propuesta entremezcla indebidamente conceptos de naturaleza dispar.

Asumiendo el carácter de servicio público de las prestaciones de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, procede traer a colación la definición de servicio público en contraposición a la de becas y subvenciones que Cáritas pretende incorporar a aquella cartera.

Siguiendo a López Candela servicio público es *"aquella actividad de contenido económico y asistencial, que bajo la responsabilidad de una Administración es prestada de forma continua y universalmente para satisfacer necesidades esenciales de una colectividad social"*. Se trata de prestaciones indispensables, continuas, regulares y uniformes y regidas por el principio de igualdad de trato, que nada tienen que ver con la acción de fomento.

Las becas y subvenciones que proponen responden a necesidades muy específicas, que no siempre presentan el necesario vínculo directo con el contenido prestacional de la cartera de servicios de empleo, y que habrán de condicionarse a los límites presupuestarios.

Las becas, subvenciones o microcréditos propuestos se incardinan en el concepto de subvención previsto en el artículo 2 de la ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones -toda disposición dineraria realizada por las administraciones públicas, a favor de personas públicas o privadas, y que cumpla los siguientes requisitos: a) Que la entrega se realice sin contraprestación directa de los beneficiarios. b) Que la entrega esté sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo, la ejecución de un proyecto, la realización de una actividad, la adopción de un comportamiento singular, ya realizados o por desarrollar, o la concurrencia de una situación, debiendo el beneficiario cumplir las obligaciones materiales y formales que se hubieran establecido. c) Que el proyecto, la acción, conducta o situación financiada tenga por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública-.

Por lo demás, la propuesta de incluir un servicio de asesoramiento jurídico para personas sin permiso de trabajo resultaría más propio situarlo en la administración del Estado, a la postre, la competente en esta materia.

Finalmente, la condición de servicios de empleo de las empresas de inserción trastocaría la naturaleza de las mismas de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, dictada al amparo de la competencia estatal ex artículo 149.1.7ª CE, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de asistencia social, que no permitiría en modo alguno la catalogación interesada por Cáritas.

h) Artículo 31 (actual artículo 35)

Proponen que en caso de personas que respondan a perfil de riesgo/situación de exclusión social, se les pueda asignar como profesional de referencia a un profesional especializado en la inserción socio-laboral de colectivos en situación de exclusión.

No se acepta.

La colaboración entablada con entidades del tercer sector social, que es la que se halla concernida por la propuesta de Cáritas, responde a una insuficiencia de medios para dar respuesta a los servicios que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo está obligada a prestar y, más concretamente, en lo que a los derechos para la mejora de la empleabilidad se refiere, en relación con los derechos cuyo ejercicio habrá de garantizar.

La efectividad del derecho a través de terceros lo será por cuenta de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo o de otra entidad de la Red Vasca de Empleo, bajo sus prescripciones y criterios, sin que resulte procedente el reconocimiento de la posibilidad de asignar un profesional o una profesional de referencia especializado en inserción sociolaboral de colectivos en situación de exclusión.

De la propuesta de Cáritas parece derivarse la inexistencia de tal especialización en el ámbito público, apreciación que, cuando menos, resulta cuestionable. En todo caso, de verificarse la insuficiencia de medios personales adecuados para asumir el rol propio del profesional o de la profesional de referencia, la intervención de otras entidades resultaría procedente sin necesidad de explicitarlo en el anteproyecto.

i) Artículo 40 (actual artículo 45).

Propone la inclusión entre los principios informadores en la gestión de la cartera de servicios de la red vasca de empleo del de Accesibilidad a una información clara y comprensible, teniendo en cuenta a las personas con bajo conocimiento de las lenguas oficiales.

No se acepta por estar incluido.



El artículo 45.1.d) prevé como uno de los principios informadores el siguiente: “*Accesibilidad universal de los servicios, en particular para las personas con discapacidad, asegurando en todo caso que la información sobre los servicios resulta accesible y comprensible.*”.

j) Artículo 41 (actual 46).

Propone mencionar explícitamente aquellas agencias de colocación vinculadas al Tercer Sector Social.

No se acepta.

El artículo versa sobre aquellos servicios de la cartera que son de gestión exclusiva de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. La propuesta de Cáritas aparece desprovista de explicación, descontextualizada, sin referencia alguna a la procedencia de especificar en el precepto, al que en principio resulta ajeno, una referencia explícita a las agencias de colocación vinculadas al Tercer Sector Social.

k) Artículo 45 (actual artículo 49).

- Proponen textualmente lo siguiente “Incorporar-coordinar- garantizar (directamente o en coordinación con otros sistemas7entidades que pueden prestar este tipo de apoyos) medidas de conciliación y apoyo a los cuidados para dar soporte a todo el proceso de mejora de la empleabilidad y acceso y mantenimiento de empleo, en el caso de personas que ejercen cuidados (con hijos e hijas, personas mayores, personas con discapacidad... a su cuidado) y pertenezcan a los colectivos prioritarios a los que se dirigen dichos programas”.

No se acepta.

Resulta difícil el acercamiento a una propuesta definida en términos absolutamente genéricos. No se sabe en qué consiste incorporar, ni quién asume la coordinación, ni qué es lo que ha de coordinarse ni garantizarse, como tampoco en qué consisten las medidas de conciliación y apoyo. En fin, no puede efectuarse un mínimo análisis de razonabilidad de la propuesta.

- **Idéntica consideración merece la referencia al Art. 48, que concretan en** “Incorporar el mismo tipo de medidas en los programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo”.

- **Incluir los talleres de tipo Pre-laboral** con personas en situación o riesgo de exclusión social como centro especial de empleo con capacidad de producción y ventajas a la contratación.

No se acepta.

La formación prelaboral se entiende incluida en el servicio de formación, no en vano, en la delimitación de la gestión de los servicios por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por las

diputaciones y entidades locales se incluyen previsiones en la que quedaría incardinada dicha formación –v.gr. artículos 46.2⁸; 47.1.a)⁹ y 48.1¹⁰).

Hay que tener en cuenta que los programas para la mejora de la empleabilidad previstos en el capítulo IV del título III del anteproyecto no son *numerus clausus*. Antes al contrario, el artículo que encabeza el capítulo deja bien sentado su compatibilidad con otros programas de fomento de empleo previstos en la legislación de empleo u otros que puedan aprobarse en desarrollo del ahora anteproyecto de ley (que bien podrían referirse a algunos de los propuestos por Cáritas.

I) Artículo 48.2 (actual artículo 52.2).

Proponen incluir de forma explícita a las personas en situación o riesgo de exclusión, desempleadas de larga duración, personas inmigrantes en situación irregular con arraigo, mujeres solas que ejercen cuidados. etc...(y no solo a las personas con discapacidad) como colectivo beneficiario de los programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo.

No se acepta.

La propuesta que deriva del anteproyecto es suficientemente amplia y aglutinadora de todos los colectivos a que se refiere el escrito de alegaciones de Cáritas: *“2. Asimismo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo desarrollará programas de empleo con apoyo dirigidos a otros colectivos con especiales dificultades de inserción laboral como medida de fomento de empleo para facilitar su inclusión social y laboral.*

Reglamentariamente se determinarán las personas destinatarias del programa, su duración, los requisitos de acceso, y de los profesionales y de las profesionales de apoyo y acompañamiento,

⁸ Art. 46.2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo prestará especial atención a la formación que se dirija a la adquisición de competencias, de actitudes y valores relevantes en el mercado de trabajo que contribuyan a mejorar la cualificación de las personas, a mantener o acceder a trabajos dignos y a mejorar la progresión profesional y la empleabilidad.

Asimismo, garantizará la formación dirigida a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas que presenten dificultades de inserción sociolaboral y aquellas que pertenezcan a colectivos de atención prioritaria.

⁹ Artículo 47.- Gestión por las diputaciones forales

1. La diputación foral de cada territorio histórico podrá gestionar, de acuerdo con el mapa de servicios de la Red Vasca de Empleo y en el marco, en su caso, del respectivo plan territorial de empleo y desarrollo local los siguientes servicios:

a) En relación con la formación en el trabajo, y en el marco de la planificación y programación aprobada por el Gobierno Vasco, podrá programar e impartir formación no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, siempre que se halle vinculada al desarrollo económico y social del territorio respectivo, que sea relevante en el mercado de trabajo del territorio, así como la destinada a personas que se hallen en riesgo o en situación de exclusión.

¹⁰ Artículo 48.- Gestión por las entidades locales

1. Además de los servicios a que se refiere el artículo anterior, los municipios y otras entidades locales de ámbito supramunicipal podrán gestionar, en el marco del Plan de empleo y desarrollo local o de la programación de acciones dirigidas a estimular la actividad económica y la generación de empleo, los siguientes servicios

así como de las entidades beneficiarias de la acción de fomento y cualesquiera otras cuestiones necesarias para su ejecución”.

m) Artículo 80 (actual artículo 88).

Proponen añadir la participación del TSS en el Consejo de administración de Lanbide – Servicios Vasco de Empleo.

No se acepta.

Nuevamente la propuesta resulta insuficiente al carecer de motivación y no justificar, siquiera mínimamente, los fundamentos en que se sostiene la procedencia de incorporar al TSS en el Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Bastará para rechazarla con recordar lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, en cuya virtud, “Los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, en función de su capacidad de autoorganización, se dotarán de los órganos de dirección y estructura para prestación del servicio al ciudadano. Dichos servicios públicos de empleo contarán con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los órganos de representación de carácter consultivo, en la forma en que se prevea por las comunidades autónomas, teniendo dicha participación carácter tripartito y paritario”.

En otro orden de cosas, el proyecto de ley de empleo resulta, aún, más taxativo cuando, al abordar la estructura organizativa de los servicios de empleo de las comunidades autónomas, prevé lo siguiente: “2. La estructura organizativa de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas comprenderá órganos de carácter tripartito y paritario en que participarán las organizaciones sindicales y empresariales más representativas”.

En definitiva, el tripartismo y la paridad que salvaguarda la legislación estatal quebrarían con la propuesta realizada por Cáritas.

5.4.1.4. VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES DE ELKARTEAN

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 8 de julio de 2022 se han remitido las alegaciones de Elkartean al anteproyecto de ley vasca de empleo.

Como es procedente, se examinarán a continuación las objeciones, propuestas o recomendaciones formuladas al citado texto, obviando aquellas consideraciones que muestran conformidad con los términos de la iniciativa, ofreciendo una sucinta motivación del parecer del órgano promotor de la iniciativa en relación con cada una de ellas.



II. ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

1. Exposición de motivos.

a) Elkartean propone incorporar de manera expresa una mención del art. 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Se acepta.

Se añade un párrafo en el punto IV de la exposición de motivos del siguiente tenor literal

Se articula, de este modo, un conjunto ordenado de derechos, servicios y programas que, a la vez, se dirigen a hacer efectivas las previsiones del artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de los artículos 35 a 47 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, del capítulo IV del título III de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, así como del artículo 20.a) de la Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud.

b) En el apartado III de la Exposición de Motivos, cuando señala que “*el derecho al trabajo se sitúa en la base de los derechos sociales, en tanto permite vivir con dignidad, desarrollarse como persona, y coadyuva a la integración social*”, proponen la sustitución del término “integración” por “inclusión”, en tanto se ajusta de una manera más adecuada a la terminología utilizada por los diferentes instrumentos legales, y por alinearse conceptualmente de forma más fehaciente con el fin último de alcanzar la incorporación de todas las personas al mercado laboral, y hacerlo en condiciones de igualdad.

Se acepta.

El párrafo referido ha quedado redactado como sigue:

El derecho al trabajo se sitúa en la base de los derechos sociales, en tanto permite vivir con dignidad, desarrollarse como persona, y coadyuva a la inclusión social, imponiendo como contrapartida, en su dimensión colectiva, la obligación de los poderes públicos de promover su realización efectiva. Constitucionalmente, el derecho al trabajo se configura desde parámetros de dignidad, acompañado del derecho a una remuneración suficiente, a permisos, vacaciones retribuidas y a la limitación de la jornada y a descansos (artículo 35.1 CE).

c) En el apartado IV de la Exposición de Motivos se señala que “*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 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". Elkartean propone sustituir la expresión "en la discapacidad" por "en las personas con discapacidad".

Se acepta.

El párrafo antedicho ha quedado redactado como sigue:

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 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 las personas con discapacidad, en las mujeres y jóvenes y en la exclusión social, con el objetivo prioritario de evitar que nadie quede atrás.

2. Artículo 2. Definiciones

a) Elkartean propone sustituir, en la definición de trabajo digno recogida en el art. 2, el término "integración" por el de "inclusión", e incorporar un nuevo elemento: "en condiciones de accesibilidad universal".

Se acepta parcialmente.

Se sustituye el término "integración" por "inclusión, pero no se incorpora la expresión "en condiciones de accesibilidad universal".

El departamento promotor de la iniciativa entiende que las previsiones de la ley son respetuosas con lo dispuesto en el artículo 9.1 y 2 de la Convención sobre los derechos de las personas y con lo dispuesto al respecto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Sirva de ejemplo lo dispuesto en los artículos 15.4; 24.1; 27.2.e); 35.1.a); 44.1.a); 85.3 del 2º borrador del anteproyecto de ley vasca de empleo.

En todo caso, el artículo 2.a) queda redactado como sigue:

a) Trabajo digno: aquel que brinda la oportunidad de realizar una actividad productiva a cambio de un ingreso justo, que ofrece seguridad en el lugar de trabajo, protección social, perspectivas de desarrollo personal, de participación, igualdad de oportunidades y favorece la inclusión social.

b) Asimismo, solicitan la incorporación en el artículo 2 de definiciones referidas a accesibilidad universal y diseño para todas las personas, inclusión social e igualdad de oportunidades en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se

aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

No se acepta.

El Real Decreto Legislativo 1/2013 a que se refiere Elkartean se dicta al amparo de la competencia estatal ex artículo 149.1.1ª de la CE.

Es, por tanto, normativa que vincula a todos los poderes públicos y que ha de respetar inexorablemente el legislador autonómico.

En relación con la reproducción autonómica de las normas estatales, cuando sobre la materia regulada ostentan competencias el Estado y las Comunidades Autónomas, es preciso tener en cuenta que la normativa autonómica estaría condicionada al cambio o variación que sufre la norma estatal; por lo tanto, al variar el contenido de esta última, también tendría que variar en los mismos términos el de la normativa autonómica.

Como señala el dictamen 163/2007 de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, “No obstante lo anterior, es oportuno indicar también que una lectura conjunta de los pronunciamientos del TC que se han ocupado del tema (SSTC 40/1981, 26/1982, 146/1993, 29/1994, 162/1996, etc.) permite deducir que esa técnica es constitucionalmente aceptable siempre que se respeten los respectivos ámbitos competenciales y se cumplan las exigencias de la seguridad jurídica. En resumen, *la llamada a las normas estatales debe ajustarse a la reproducción sólo de aquellos mandatos normativos que sean imprescindibles para la comprensión y coherencia del proyecto y que tal técnica legislativa puede realizarse mediante la reproducción del mensaje normativo — con exactitud e integridad—, o bien mediante la simple remisión al precepto estatal, con la indicación de la norma originaria y su carácter básico. Si se prescinde de la referencia a la norma de origen, o aquélla se hace incorrectamente, la reproducción normativa puede generar confusión en los destinatarios acerca de cuál sea el rango de la previsión normativa y crea la apariencia incorrecta de que aquella norma precisa de ésta para su puesta en efecto, cuando no es así, salvo aspectos muy puntuales”.*

El Tribunal Constitucional, por su parte, advierte de los riesgos de estas prácticas legislativas potencialmente inconstitucionales por inadecuadas al sistema de fuentes configurado en la Constitución (entre otras, SSTC 76/1983, FJ 23; 40/1981 y 26/1982). Prácticas todas ellas que pueden mover a la confusión normativa y conducir a la inconstitucionalidad derivada de la norma, como ocurre en aquellos supuestos en los que el precepto reproducido pierde su vigencia o es modificado y, sin embargo, se mantiene vigente el que lo reproducía.

En Sentencias de 25 de marzo y 16 de diciembre de 2004 y de 21 de diciembre de 2005, entre otras, el Tribunal Constitucional precisa que “esta proscripción de la reiteración o reproducción de normas (...) por el legislador autonómico (*leges repetitae*) no debemos extenderla a aquellos supuestos en que la reiteración simplemente consiste en incorporar a la normativa autonómica, ejercida ésta en su ámbito competencial, determinados preceptos del ordenamiento procesal

general con la sola finalidad de dotar de sentido o inteligibilidad al texto normativo aprobado por el Parlamento autonómico”.

En opinión del Departamento de Trabajo y Empleo la repetición en la ley vasca de empleo de preceptos del Real Decreto Legislativo 1/2013 no está en el caso analizado al servicio de la seguridad jurídica, ni cobra sentido para garantizar la inteligibilidad de aquella ley y, por lo tanto, procede rechazarla.

3. Artículo 5. Principios rectores de las políticas públicas de empleo

Elkartean propone, con un amplio soporte argumental, la adición de un último inciso en el artículo 5.c) *-En el caso de las personas con discapacidad, las políticas de empleo promoverán preferentemente el acceso al mercado laboral abierto, inclusivo y accesible en los términos señalados en el art. 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.-*

Parten del último borrador de la Observación General relativa el derecho de las personas con discapacidad el trabajo y al empleo y de la Observación General núm. 5 (2017) sobre el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, al establecer que *“la aplicación del artículo 19, por lo tanto, contribuirá a eliminar progresivamente el empleo protegido”*. Finalmente, entienden que la Ley Vasca de Empleo ha de constituirse en palanca de transformación, de manera que la CAPV impulse con carácter prioritario aquellas medidas, programas y actuaciones que persigan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral abierto, inclusivo y accesible en los términos señalados por la Convención, sin que quepa, en consecuencia, un abordaje neutral sobre las diferentes modalidades de empleo para las personas con discapacidad.

No se acepta.

De inicio, debe llamarse la atención sobre la inclusión, con ocasión de las alegaciones del grupo ONCE, de un último inciso en el artículo 5.a) dirigido a garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 35 a 47 del Real Decreto Legislativo 1/2013 en aplicación de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas a un trabajo digno y a los servicios y programas de empleo.

El artículo 5.a) ha quedado redactado como sigue:

a) Igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas a un trabajo digno y a los servicios y programas de empleo, sin perjuicio de las medidas de acción positiva dirigidas a personas y colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral.

En aplicación de estos principios, las políticas públicas de empleo se dirigirán a eliminar los roles y estereotipos en función del sexo en el ámbito del empleo, a promover la igualdad en la valoración del trabajo, a hacer efectivo lo dispuesto en los artículos 36 a 43 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, así como en los artículos 35 a 47 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de

noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en relación con el trabajo y empleo.

Por su parte, no le constan a este departamento los términos en que ha quedado redactada la observación sobre el artículo 27 de la repetida Convención sobre el derecho de acceso al trabajo y el empleo de las personas con discapacidad. La web del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/crpd/> - no da razón de la misma. Un borrador no puede servir de soporte a la introducción de modificaciones normativas.

A su vez, se aprecia cierta descontextualización al traer a colación la Observación General relativa el derecho de las personas con discapacidad el trabajo y al empleo y de la Observación General nº 5 (2017) sobre el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad. El párrafo 91 de la misma, que señala textualmente -*“La existencia de servicios de apoyo individualizado, incluida la asistencia personal, suele ser un prerrequisito para el disfrute efectivo del derecho al trabajo y el empleo (art. 27). Además, las personas con discapacidad deben convertirse también en empleadores, administradores o formadores en los servicios de apoyo específicos de la discapacidad. La aplicación del artículo 19, por lo tanto, contribuirá a eliminar progresivamente el empleo protegido.”*-, exige una interpretación que trasciende el análisis contrapuesto empleo ordinario vs. empleo protegido.

Más directamente concernido por la cuestión que plantea Elkartean es el párrafo 67 de la Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación, que versa sobre el artículo 27 sobre el trabajo y el empleo, y que se transcribe a continuación:

“67. Para lograr la igualdad de hecho de conformidad con la Convención, los Estados partes deben velar por que no haya discriminación por motivos de discapacidad en relación con el trabajo y el empleo. A fin de garantizar los ajustes razonables como se indica en el artículo 5, párrafo 3, y de lograr o acelerar la igualdad de hecho en el entorno de trabajo como se indica en el artículo 5, párrafo 4, los Estados partes deberían:

- a) Facilitar la transición desde entornos laborales segregados para las personas con discapacidad y apoyar la participación de esas personas en el mercado de trabajo abierto y, entre tanto, garantizar también la aplicabilidad inmediata de los derechos laborales a esos entornos;*
- b) Promover el derecho al empleo con apoyo, lo que incluye la asistencia laboral, la preparación individual al trabajo y programas de cualificación profesional; proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad; y garantizar el derecho a elegir libremente el empleo;*
- c) Velar por que las personas con discapacidad reciban una remuneración no inferior al salario mínimo y no pierdan las prestaciones por discapacidad cuando empiecen a trabajar;*
- d) Reconocer expresamente la denegación de ajustes razonables como discriminación y prohibir la discriminación múltiple e interseccional y el acoso;*
- e) Asegurar a las personas con discapacidad una transición adecuada y no discriminatoria al empezar a trabajar o cesar en un empleo. Los Estados partes están*

obligados a garantizar el acceso efectivo y en condiciones de igualdad a prestaciones y derechos, como la jubilación o las prestaciones por desempleo. La exclusión del empleo menoscabaría esos derechos y exacerbaría la situación de exclusión;

f) Promover el trabajo en entornos laborales inclusivos y accesibles, en condiciones de seguridad e higiene, en los sectores público y privado;

g) Velar por que las personas con discapacidad gocen de igualdad de oportunidades en lo que respecta a la promoción profesional mediante reuniones periódicas de evaluación con sus superiores y definiendo los objetivos que deben alcanzar, como elemento de una estrategia amplia;

h) Garantizar el acceso de los empleados con discapacidad a la formación, el perfeccionamiento y la educación, lo que incluye la formación profesional y el fomento de la capacidad, y la capacitación acerca del empleo de personas con discapacidad y los ajustes razonables para los empleadores, las organizaciones que representan a empleados y empleadores, los sindicatos y las autoridades competentes;

i) Promover medidas de aplicación universal en materia de seguridad e higiene en el trabajo para las personas con discapacidad, como reglamentos sobre seguridad y salud ocupacional que no sean discriminatorios y fomenten la inclusión de las personas con discapacidad;

j) Reconocer el derecho de las personas con discapacidad a tener acceso a las organizaciones gremiales y sindicales.

A su vez, las Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de España, de 13 de mayo de 2019, apuntan lo siguiente en relación con el artículo 27 de la Convención:

El Comité está preocupado por:

a) Lo poco que se ha avanzado en la aplicación de las recomendaciones formuladas por el Comité en sus observaciones finales anteriores (CRPD/C/ESP/CO/1, párr. 46) respecto de la necesidad de aumentar la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto, lo cual afecta especialmente a las mujeres con discapacidad intelectual o psicosocial y a las personas con discapacidad que viven en las zonas rurales;

b) La falta de información sobre la aplicación de las leyes contra la discriminación, incluidas las disposiciones sobre la discriminación directa e indirecta y la denegación de ajustes razonables, en el lugar de trabajo;

c) El hecho de que no se cumpla con la cuota establecida en el texto revisado de la Ley núm. 9/2017 de Contratos del Sector Público.

51. El Comité recomienda al Estado parte que, de conformidad con la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

a) Analice y modifique sus leyes, reglamentos y políticas para promover el empleo de las personas con discapacidad en los sectores público y privado, con especial atención a las mujeres con discapacidad y a las personas con discapacidad que viven en las zonas rurales;



b) Vele por que existan ajustes razonables y sean accesibles para las personas con discapacidad, con garantías administrativas, especialmente en caso de accidentes que hayan dado lugar a discapacidad en el lugar de trabajo;

c) Adopte medidas concretas para aplicar plenamente la cuota legal establecida en el texto revisado de la Ley núm. 9/2017 de Contratos del Sector Público.

A este respecto cabe señalar (1) el expreso compromiso del anteproyecto con la efectividad de los 35 a 47 del Real Decreto Legislativo 1/2013, (2) la introducción de algunas precisiones en el artículo 6 que tratan de evidenciar la especial atención a la concurrencia múltiple de factores que pudieran incidir en las situaciones de exclusión o de riesgo de padecerla (no solo vinculados a la discapacidad), (3) el compromiso con la adopción de medidas que promuevan el tránsito desde el empleo protegido al ordinario, y (4) la inclusión en el artículo 12 de una previsión en relación con los ajustes razonables para la efectividad del derecho a la formación en el trabajo, además de las referencias a la accesibilidad universal en lo que tiene que ver con los servicios de la Red Vasca de Empleo.

Hay otras cuestiones que exceden, como es obvio, el ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Se transcriben, a continuación, los artículos 6 y 12 a fin de ilustrar la sensibilidad de la norma al respecto de la reivindicación de Elkartean:

Artículo 6.- Colectivos de atención prioritaria

*1. 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, **prestando especial atención a la concurrencia de factores que pudiera ser determinante de un mayor riesgo de exclusión sociolaboral.***

*2. 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 fomentar el empleo de estos colectivos, que incluirán, asimismo, medidas de acción positiva.***

Asimismo, se promoverá el tránsito desde entornos laborales protegidos al empleo ordinario, sin perjuicio de garantizar la asistencia y el apoyo que resulten precisos.

3. Sin perjuicio de los colectivos de atención prioritaria previstos en la legislación estatal de empleo, será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, así como de las personas con discapacidad, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración.

En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento y prestará especial atención a aquellas situaciones en las que concurren varios factores determinantes de una mayor dificultad de inserción sociolaboral.

4. 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, garantizándose, en su caso, la coordinación con los servicios sociales.

5. 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.

Artículo 12.- Derecho a la formación en el trabajo

1. El derecho a la formación en el trabajo permitirá el desarrollo de itinerarios formativos personalizados y, **en su caso, adaptados mediante ajustes razonables**, para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo.

2. La efectividad del derecho estará condicionada a los recursos formativos existentes y a la oferta de formación disponible, que atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo.

En todo caso, las acciones de formación que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional de la persona, para su formación continuada y para la actualización y adaptación a las transformaciones que sufra el mercado de trabajo se concretarán en el plan integrado y personalizado de empleo.

3. Las personas desempleadas de larga duración tendrán preferencia para el acceso a aquella formación que se adapte a lo dispuesto en el plan integrado y personalizado de empleo respectivo, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Artículo 6. Colectivos de atención prioritaria

Elkartean considera que debería recogerse el carácter prioritario de las políticas orientadas al empleo inclusivo, así como una mención expresa de las mujeres con discapacidad como colectivo de atención prioritaria, proponiendo la siguiente redacción del art. 6.2:

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 colectivos.

Será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, de manera particular las mujeres con discapacidad en atención a las múltiples formas de discriminación a las que está sujetas, así como de las personas con discapacidad, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración. En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento.

En el caso de las personas con discapacidad, las políticas de empleo promoverán preferentemente el acceso al mercado laboral abierto, inclusivo y accesible en los términos señalados en el art. 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”.

No se acepta.

En verdad, el departamento promotor de la iniciativa entiende incorporados los objetivos propuestos.

No se considera procedente identificar supuestos específicos de interseccionalidad (mujer + discapacidad, por ejemplo) dado que el artículo 6 recoge con claridad la obligación de prestar especial atención a la concurrencia de factores que pudiera ser determinante de un mayor riesgo de exclusión sociolaboral.

A mayor abundamiento, se concreta este mandato expresamente en la elaboración de la Estrategia Vasca de Empleo, a la que impone la identificación de los colectivos de atención prioritaria en cada momento y la atención singular a aquellas situaciones en las que concurren varios factores determinantes de una mayor dificultad de inserción sociolaboral, sin necesidad de identificar casos específicos que pudieran provocar interpretaciones indeseadas.

Respecto a las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad, nos remitimos a lo expuesto en relación con el punto anterior.

5. Artículo 7. Agentes de las políticas públicas de empleo

Elkartean entiende precisa la cita de las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi

Se acepta. Se ha introducido con ocasión de alegaciones de otras organizaciones.

El artículo 7 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 7.- Agentes de las políticas públicas de empleo

Son agentes de las políticas públicas de empleo las administraciones vascas, las entidades de su sector público, las organizaciones sindicales y empresariales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las empresas, entidades de formación, centros integrados de formación profesional, universidades, agencias de colocación, empresas de inserción, centros especiales de empleo y organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que participen en la implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo.

6. Artículos 8, 18 y 23. Derechos para la mejora de la empleabilidad, colaboración para el desarrollo de políticas públicas de empleo y Garantía de prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo (actuales artículos 8, 21 y 26)

a) Elkartean considera que debería reconocer de manera expresa el derecho de las personas con discapacidad de elegir libremente el proveedor de los apoyos señalados (asistencia, diagnóstico, elaboración de plan integrado y personalizado, etc.), sin verse obligadas a que sean servicios especializados prestados por entidades colaboradoras quienes presten los servicios de apoyo requeridos, en lugar del/la profesional de referencia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Además de apoyarse en la Observación General nº 5 (2017) del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, opone que, en el ámbito de las personas con discapacidad, la realidad vigente se caracteriza por unas entidades colaboradoras (en muchas ocasiones pertenecientes al modelo de empleo protegido) que prestan los servicios de asistencia, diagnóstico, planificación, intermediación, etc., lo que puede constituirse en obstáculo para el objetivo de impulsar el acceso de las personas con discapacidad al empleo inclusivo en los señalados en la Convención, resultando asimismo contrario al principio de normalización recogido en el Real Decreto Legislativo 1/2013.

A tal efecto, proponen la adición del siguiente inciso: *“Se garantizará en todo caso el derecho de las personas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, de elegir libremente la provisión de los apoyos derivados de los derechos del presente artículo directamente por el/la profesional de referencia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, o bien por entidades colaboradoras”*.

No se acepta.

No se entiende que tales derechos hayan de tener un contenido distinto para las personas con discapacidad, más allá de las modulaciones que deriven de lo dispuesto en el artículo 9.2 -en desarrollo del derecho a la asistencia personalizada, continuada y adecuada, dirigida a encontrar un empleo, a mejorar la empleabilidad o sus perspectivas de trabajo autónomo de las personas demandantes de servicios de empleo, se incorporará la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad- y en el artículo 12, referido al derecho a la formación en el trabajo –que permitirá el desarrollo de itinerarios formativos personalizados y, en su caso, adaptados mediante ajustes razonables, para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo-

Es verdad que la propuesta no prevé un distinto contenido por razón de discapacidad, pero esta circunstancia resulta determinante para dar aquel contenido al derecho, cuya oportunidad no se vislumbraría de otro modo.

Hay que tener en cuenta, en lo que ahora interesa, que la colaboración entablada con entidades del tercer sector social responde a una insuficiencia de medios para dar respuesta a los servicios que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo está obligada a prestar y, más concretamente, en lo que a los derechos para la mejora de la empleabilidad se refiere, en relación con los derechos cuyo ejercicio habrá de garantizar.

La efectividad del derecho a través de terceros lo será por cuenta de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, bajo sus prescripciones y criterios, sin que resulte procedente el reconocimiento de un derecho auxiliar a elegir el proveedor de la prestación en que se concreta el servicio, so pena de obligar a soportar al servicio público una incidencia injustificada en la organización del sistema que no se justifica desde los principios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad.



Lo expuesto ha de entenderse sin perjuicio de lo dispuesto en el actual artículo 34.1.d), que reconoce a las personas usuarias de la Red Vasca de Empleo a que se les asigne un profesional o una profesional de referencia. En lo que toca a Lanbide-Servicio Vasco, prevé el derecho a su sustitución del profesional o de la profesional de referencia.

b) Elkartean propone, con base en las consideraciones vertidas con anterioridad, incorporar un nuevo apartado en el art. 18: *“Se garantizará en todo caso el derecho de las personas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, de elegir libremente la provisión de los apoyos derivados de los derechos del presente artículo directamente por el/la profesional de referencia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, o bien por entidades colaboradoras”*.

La misma propuesta se realiza en relación con el artículo 23, actual artículo 26: *“Se garantizará en todo caso el derecho de las personas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, de elegir libremente la provisión de los apoyos derivados de los derechos del presente artículo directamente por el/la profesional de referencia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, o bien por entidades colaboradoras”*.

No se aceptan.

Debe remitirse el departamento promotor de la iniciativa a lo expuesto en el apartado anterior.

7. Artículo 31. Derechos de las personas y empresas usuarias (actual artículo 34)

En coherencia con lo planteado previamente, Elkartean propone incorporar dos nuevos derechos en el art. 31:

- Que la cartera de servicio se oriente a la incorporación a un mercado laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.
- A elegir libremente la provisión de los apoyos derivados de los derechos del presente artículo directamente por el/la profesional de referencia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, o bien por entidades colaboradoras.

No se acepta.

Se remite el departamento promotor de la iniciativa a lo expuesto a lo largo de este escrito (en particular, puntos 3, 4 y 6).

8. Artículo 48. Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo (actual artículo 52)

Resaltando lo positivo de la actual redacción, Elkartean considera que el art. 48 debiera extenderse a otras fórmulas, programas o iniciativas innovadoras que tengan por objeto impulsar el acceso de las personas con discapacidad a un mercado laboral que sea abierto, inclusivo y accesible en los términos reconocidos en la Convención sobre los derechos de las



personas con discapacidad. A tal efecto, proponer añadir el siguiente inciso: “Lanbide-Servicio Vasco de Empleo impulsará también otros programas, servicios e iniciativas, incluso aquellas de carácter innovador, que contribuyan a garantizar el derecho de las personas a trabajar en un mercado laboral que sea abierto, accesible e inclusivo”.

Se acepta parcialmente.

De modo coherente a la respuesta dada a las propuestas en relación con los artículos 5.c) y 6, el Departamento de Trabajo y Empleo considera de interés incorporar una previsión que atienda expresamente el desarrollo de programas que tengan por objeto facilitar el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario.

El artículo 52.1, tras las modificaciones operadas con ocasión del trámite de información pública, ha quedado redactado como sigue:

Artículo 52.- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo

1. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas de empleo dirigidos a procurar que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo, y desarrollará programas de empleo con apoyo y acompañamiento dirigidos, prioritariamente, a promover su integración laboral en el sistema ordinario de trabajo, el tránsito desde entornos laborales protegidos al empleo ordinario, el mantenimiento del empleo, la mejora de su empleabilidad a lo largo de su ciclo laboral y su desarrollo profesional, así como la sostenibilidad del empleo protegido, de conformidad con la legislación de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y con la normativa de desarrollo. Estos programas promoverán, siempre que sea posible.

Lo dispuesto en este párrafo se entenderá sin perjuicio de las acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad en los términos previstos en el artículo 6.2 y de las adaptaciones necesarias, de acuerdo con el diagnóstico personal sobre la empleabilidad, para la plena efectividad de los programas y servicios del catálogo de la Red Vasca de Empleo.

9. Nueva Disposición adicional.

Elkartean propone la inclusión de una nueva Disposición Adicional en la que se recoja el compromiso para adecuar, en un plazo de dos años desde la entrada en vigor de la Ley Vasca de Empleo, el Decreto 168/2019, de 29 de octubre, por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo, a los principios de la Ley Vasca de Empleo y de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

No se acepta.

No se atisba la razón para excepcionar la modificación, en su caso, del Decreto 168/2019 de lo dispuesto en la Disposición final segunda del anteproyecto, dedicada al desarrollo reglamentario, en cuya virtud “Se habilita al Consejo de Gobierno para que, en el plazo de seis meses a contar desde la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial del País Vasco, dicte cuantas disposiciones sean necesarias para su desarrollo y ejecución”.

En cualquier caso, la modificación del repetido Decreto forma parte del plan anual normativo correspondiente a este ejercicio.

10. Nueva Disposición adicional

Elkartean propone incorporar una nueva Disposición Adicional en la que se recoja el compromiso para elaborar un Plan para la incorporación de las personas con discapacidad a un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible en cumplimiento a lo establecido en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

No se acepta.

La proliferación de planes autónomos para la mejora de la empleabilidad de determinados colectivos y para hacer efectivas las previsiones de la ley, no contribuye al desarrollo de una política pública de empleo integral, articulada a partir de la Estrategia Vasca de Empleo.

Si en el marco de la Estrategia se apreciara la necesidad de abordar un trabajo específico y planificado en torno a uno o varios colectivos de atención prioritaria, será en esta sede donde haya de abordarse, no en el anteproyecto de ley vasca de empleo, en tanto no contribuye a la efectividad de su objeto.

5.4.1.5. VALORACIÓN ALEGACIONES EAPN EUSKADI, GIZATEA, HIREKIN, REAS EUSKADI

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 11 de julio de 2022 se han remitido las alegaciones de EAPN, Gizatea, Hirekin y Rea Euskadi a efectos del informe preceptivo del Consejo Vasco de Inclusión sobre el anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, que celebrará reunión a tal fin el día 20 de julio de 2022.

La valoración que realizan las entidades es positiva, según indican sus conclusiones, si bien efectúan propuestas, muestras aspectos en los que declaran desacuerdo con el anteproyecto y efectúan recomendaciones. A todas ellas se dará respuesta, sin perjuicio de la valoración del informe que en su día emita el Consejo Vasco de Inclusión.



II. ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

1. Artículo 1.

Proponen la incorporación del acceso a un empleo garantizado, bajo ciertas condiciones. Esta alegación ha de ponerse en relación con la efectuada al artículo 5, en la que se propone la incorporación del derecho subjetivo al empleo, como empleo garantizado.

Asimismo, oponen que la ley se enfoca hacia la mejora de la empleabilidad de las personas y echan en falta acciones dirigidas al mercado de trabajo/contexto socioeconómico (fomento de empleo digno). Se propone la incorporación de acciones para facilitar la incorporación de personas en el mercado (obligatoriedad de % en plantillas de empresas de personas que hayan realizado un itinerario exitoso en una empresa de inserción o que pertenezcan a un colectivo considerado de exclusión o de atención prioritaria, como ocurre con las personas con discapacidad).

No se aceptan.

Las alegaciones antedichas resultan coincidentes con las formuladas por Sartu y Caritas Euskadi. Por ello, y por evidentes razones de coherencia, la respuesta y fundamentos que se expondrán a continuación serán análogos a los realizados con ocasión de las alegaciones de las entidades antedichas.

Por lo que se refiere a la incorporación del acceso a un empleo garantizado, debe señalarse lo siguiente:

El artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, impone el deber a las administraciones públicas de someterse a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia en el ejercicio de la iniciativa legislativa.

En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la iniciativa normativa debe estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación clara de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución.

Estos principios quebrarían con la inserción en el objeto del anteproyecto de ley del acceso al empleo garantizado, y más concretamente, del derecho subjetivo al empleo garantizado, que es, en verdad, la articulación que se deriva del escrito de alegaciones.

El derecho subjetivo al empleo garantizado no está entre los fines previstos en el Programa de Gobierno 2020-2024, para la XII Legislatura y resulta ajeno a la definición de objetivos de la norma fraguada en el marco de un proceso participativo entre los integrantes del Foro Vasco de Empleo (punto de encuentro informal que integra a más de 150 participantes), y que aparece documentado como anexo II a la Memoria técnica justificativa.

En efecto, nada prevé el Programa de Gobierno en torno a la articulación del derecho subjetivo al empleo garantizado, como objetivo a integrar en la Ley del Sistema Vasco de Empleo (así se identifica en el citado Programa), como tampoco se alude al mismo en el desarrollo de las políticas públicas de empleo que el mismo prevé.

En lo que a la ley se refiere, el Programa de Gobierno apuesta por el impulso de un nuevo modelo de gobernanza integral para el empleo y por el refuerzo de la orientación al mercado laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, de la mirada a la empresa y a las personas, con el objetivo de incrementar su contribución a la mejora de la empleabilidad y la creación de empleo en Euskadi.

En los compromisos para mejorar la calidad del empleo y de fomento de la inserción laboral y mejora del acceso al empleo de las personas desempleadas, tampoco se desliza, ni se intuye, la asunción de la articulación normativa del derecho subjetivo al empleo garantizado de las personas con mayores dificultades de inserción laboral, lo que no significa, dicho sea de paso, que no puedan desarrollarse programas en este sentido, pero esta cuestión distinta al reconocimiento de aquel derecho.

En lo que toca al documento “Acompañamiento a la creación de la ley del Sistema Vasco de Empleo” (anexo II a la Memoria técnica justificativa), que recoge las reflexiones asociadas a la puesta en marcha del acompañamiento a la creación de la Ley del Sistema Vasco de Empleo a partir de los actores que integran el Foro del Empleo, identifica tres grandes restos: (1) mayor cercanía a la empresa, (2) la coordinación y complementariedad de los agentes, y (3) la innovación y perfeccionamiento de las actuales políticas activas de empleo.

Nada expone en relación al empleo garantizado porque nada se expuso ni se formuló inquietud en tal sentido.

El tercer reto (innovación y perfeccionamiento de las actuales políticas activas de empleo), que sería el concernido en el análisis de la propuesta de incorporar al objeto de la norma el derecho subjetivo al empleo garantizado, no hace una sola mención al derecho subjetivo al empleo garantizado (al que las entidades se refieren al tratar el artículo 5 del anteproyecto).

Finalmente, el documento de bases para la Ley vasca de empleo, también anexo a la Memoria técnica justificativa, obvia cualquier referencia al respecto. El derecho subjetivo a las políticas activas de empleo se construye en torno al concepto empleabilidad, que no empleo, siguiendo las pautas que marca el Pilar Europeo de Derechos Sociales y, también, la Carta Social Europea.

El primero, concretamente el Pilar 4, referido al apoyo activo para empleo, se construye en torno a ideas básicas que se han trasladado al anteproyecto: derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo; derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje, etc.

Ni siquiera para las personas desempleadas de larga duración apunta una medida como la ahora propuesta, apostando por el derecho a una evaluación individual detallada, a más tardar, a los 18 meses de desempleo.



La segunda, vincula la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo al establecimiento de servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores, a la promoción de una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas, a la par que reconoce derechos vinculados al trabajo digno y regula los derechos a la orientación profesional y a la formación profesional. Ni siquiera los principios rectores a que han de dirigir sus políticas los estados firmantes para hacer efectivos los derechos de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido y a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo, abocan necesariamente al reconocimiento del derecho subjetivo al empleo garantizado.

En definitiva, de lo expuesto no cabe deducir que se cumpla uno de los principios básicos de la buena regulación, cual es, la detección de una razón de interés general que haya de solventarse mediante el reconocimiento del derecho subjetivo al empleo garantizado.

En otro orden de cosas, la introducción de aquel derecho, siquiera para colectivos concretos y determinados –pensemos, por ejemplo, en el colectivo de personas desempleadas de larga duración-, obligaría a reconsiderar de raíz el sistema vasco de garantía de ingresos y para la inclusión, que acaba de ser objeto de un profundo examen de resultados del cual el Gobierno Vasco ha aprobado con fecha 10 de mayo de 2022 el proyecto de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, actualmente en tramitación parlamentaria, al que resulta ajeno, dicho sea de paso, el reconocimiento de tal derecho subjetivo.

En cualquier caso, y desde una perspectiva de orden constitucional, debe advertirse que el último inciso del artículo 40.1 de la CE, en cuya virtud, los poderes públicos deberán realizar una política orientada al pleno empleo, se constituye en principio rector de la política económica y social, no en un mandato que haya de concretarse en la garantía de un empleo para todos los ciudadanos y, por ende, en el reconocimiento de un derecho *ad hoc*. Se trata de una norma programática que prescribe la persecución de un fin de interés general, pero sin poner los medios y las condiciones para su realización.

Cuestión distinta es que la política de empleo haya de acoger *“un enfoque integral y sinérgico, que abarca tanto las actuaciones destinadas a la creación de empleo (la “política orientada al pleno empleo”, como dice el art. 40.1 CE) como las dirigidas a la tutela o protección de los desempleados (una de las “situaciones de necesidad” identificadas en el art. 41 CE)”*. Y que los distintos instrumentos de la política de empleo hayan de combinar las dos facetas en grado diverso, *“pues ni las acciones orientadas al objetivo de incorporación o reincorporación al mercado de trabajo pueden desentenderse de la situación de necesidad, ni las prestaciones por desempleo deben contribuir a desincentivar aquel objetivo. (...)”*. (STC 133/2019, de 13 de noviembre, FJ 4º).

Aquel principio rector, que determina el quehacer de los poderes públicos, lleva ínsita la combinación de medidas de carácter pluridisciplinar, de distinta naturaleza jurídica, que podrían quedar desdibujadas con aquel reconocimiento, sin perjuicio de la procedencia –que no se cuestiona- de desarrollar programas de empleo garantizado, afectando a principios dignos,

también, de protección. Piénsese en la legitimidad de medidas de fomento dirigidas a potenciar, por ejemplo, la iniciativa empresarial como instrumento para contribuir, junto con otras medidas, a promover la creación de empleo estable.

Desde la concepción de principio rector el cumplimiento del derecho al trabajo quedaría garantizado con actuaciones públicas dirigidas a este fin, aunque no se llegase a alcanzar el pleno empleo.

El reconocimiento del derecho subjetivo al empleo garantizado ha de coherenciarse con los objetivos de estabilidad económica interna y externa, y de creación de las condiciones favorables para el progreso social y económico, que trascienden del ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, para incidir en principios básicos de ordenación económica que incumben al Estado.

Esta conclusión se presenta evidente desde el momento en que el derecho subjetivo al empleo garantizado exige actuaciones públicas dirigidas a tal fin, obligando, en este caso a los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, a crear puestos de trabajo a quien no consigue uno en el mercado, garantizando la creación pública de empleo para todo aquél que lo demande. Aunque aquel objetivo se lleve a cabo mediante trabajos complementarios que no desplazan a la oferta de empleos que se crean en el mercado, la incidencia en la estabilidad económica y las distorsiones en el mercado de provisión de servicios debe ser analizada con rigor y hacerlo desde la detección de una necesidad de interés general acuciante que no cabe satisfacerla por otro medio que, como se ha visto, no es el caso.

Finalmente, resulta oportuno traer a colación los resultados de estudios en torno al trabajo garantizado (pág. 91 del documento “Reparto del empleo. Reducción de jornada, organización del tiempo de trabajo y calidad de empleo”, Observatorio de la Realidad Social, Navarra, noviembre 2017). A las ventajas que supone garantizar el derecho a un empleo y a un salario por parte de las administraciones públicas, la cobertura de necesidades y tareas que el mercado convencional no cubre, la mejora de la capacidad de negociación de la población asalariada en relación a los empleadores y generación de una alternativa al empleo basura o la activación de las personas desempleadas, se oponen desventajas como su elevado coste económico -pues solo cabe hablar de empleo garantizado en alusión a la garantía de un trabajo digno-, el riesgo de crear un mercado laboral de segunda categoría, para personas inempleables o de difícil empleabilidad, la complejidad administrativa y de gestión, el paternalismo de los poderes públicos, etc.

Lo expuesto ha de entenderse sin perjuicio, como ya se ha expuesto, de la puesta en marcha de experiencias de empleo garantizado.

- Por lo que se refiere a acciones para facilitar la incorporación de personas en el mercado (obligatoriedad de % en plantillas de empresas de personas que hayan realizado un itinerario exitoso en una empresa de inserción o que pertenezcan a un colectivo considerado de exclusión o de atención prioritaria, como ocurre con las personas con discapacidad), cabe oponer que se trata de un marco de acción que queda al margen del haz competencial que deriva del EAPV,

para situarse en el ámbito propio de la competencia estatal ex artículo 149.1.1ª y 7ª de la CE (este último título competencial, de acuerdo con el FJ 6º de la STC 194/2011).

2. Artículo 2. Definiciones

a) Entienden que la palabra “colectivos” implica encasillar a las personas, por lo que vemos más adecuado hablar de personas y situaciones o factores de exclusión.

No se acepta.

El único apartado en el que continúa utilizándose el término “colectivos” es el b), referido a los que lo son de atención prioritaria.

Nos hallamos ante la elaboración de un texto normativo, que debe ser preciso en sus contenidos y en la terminología utilizada. El término “colectivo” resulta ajustado, en tanto hace referencia a una agrupación de individuos en función de la concurrencia de determinadas circunstancias relevantes en orden al desarrollo de políticas públicas de empleo que, justamente, por las dificultades con que se encuentran en el acceso o mantenimiento de un trabajo digno, en la inserción socio laboral, etc. requieren de una acción decidida de los poderes públicos.

La norma utiliza un término absolutamente neutro que no propicia el encasillamiento al que aluden las entidades, ni genera desigualdades en la ley, como tampoco se atisba en su ejecución.

b) En relación al apartado a), referido a la definición de trabajo digno, echan de menos dos aspectos importantes que restan calidad del empleo: la temporalidad y la parcialidad de jornada no deseada, considerándose, por tanto, necesario incluir en esta definición una referencia a la garantía de la estabilidad en el empleo.

No se acepta.

Esta alegación es paralela a la realizada por Cáritas Euskadi, razón por la que la valoración será idéntica, reproduciendo la respuesta dada a la citada entidad:

“Como apunta la exposición de motivos, la definición de trabajo digno es traslación de la asumida por la OIT¹¹, bien que con una terminología diferente, que sustituye “decente” por digno.

No parece adecuado alejarse de la definición asumida por los mandantes de la OIT (gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores), incurriendo,

¹¹ Definición trabajo decente OIT: aquel trabajo productivo que cuenta con una remuneración justa, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, con mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afecten a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres



además, en el contrasentido de cuestionar, siquiera de manera indirecta, tipologías de contratación admitidas por el ordenamiento jurídico”.

c) Apartados 2. b) f) y h). Proponen matizar la definición de colectivos de atención primaria, exclusión sociolaboral y riesgo de exclusión, y hablar de personas en las que concurren uno o varios factores de exclusión sociolaboral que condicionen la inclusión social y laboral.

Se acepta parcialmente.

En relación con el apartado b), nos remitimos a lo ya expuesto.

Se han modificado los apartados f) y k) –anterior apartado h)-, eliminando el término “colectivo”, sin que el contenido normativo se haya visto afectado.

Los citados apartados quedan redactados como sigue:

f) Exclusión sociolaboral: situación en que se hallan aquellas personas desempleadas, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que pueden ser contratados por las empresas de inserción.

k) Riesgo de exclusión sociolaboral: situación en que se encuentran las personas cuando, sin cumplir los requisitos previstos en el apartado f), concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1º Se hallen en una situación de necesidad económica, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

2º Presenten especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo por no haber finalizado el periodo de escolaridad obligatoria, por razón de la discapacidad, dependencia, salud mental, o por cualquier otra circunstancia.

3º Se encuentren ocupadas en empresas de inserción o en centros especiales de empleo y tengan especiales dificultades para su inclusión en el mercado de trabajo ordinario.

4º Las que se establezcan en desarrollo de esta ley y de la normativa estatal de empleo.

c) En relación con el apartado 2.d) -definición de empleabilidad- proponen la incorporación de factores contextuales, además de los individuales ya contemplados, que influyen en que una persona pueda conseguir un empleo de calidad, mantenerlo y mejorarlo.

No se acepta.

En un aspecto tan nuclear como el que ahora se trata, el contenido que el anteproyecto de ley vasca de empleo dé al término debe ser idéntico al de la legislación estatal. En este sentido, se ha reproducido fielmente el artículo 34 del proyecto de ley de empleo, considerando que la incorporación de tal definición permite un mejor entendimiento de la norma.

Resulta razonable que uno de los parámetros sobre los que ha de asentarse la política pública de empleo responda a un contenido común, máxime cuando la política vasca de empleo debe



atender, como es lógico, a la estrategias europeas y española de empleo. Lo expuesto ha de entenderse sin perjuicio de otros argumentos (como el competencial, por ejemplo, cuyo análisis no haría sino avalar la anterior conclusión).

d) Apartado f). Las entidades aluden a que no se recoge por parte de quién se lleva a cabo la acreditación de la situación exclusión o riesgo de exclusión. Se propone que sean las entidades sociales quienes le lleven a cabo por medio de un sistema de informes.

No se acepta.

El artículo 2, dedicado a las definiciones, tiene por objeto fijar con claridad y precisión el significado de un término o expresión en aras de su servicio a la mejor comprensión e interpretación de la norma.

Resulta ajeno a tal contenido y propósito la inclusión de las formas de acreditación de la situación de exclusión social.

d) En relación con el apartado 2.h) solicitan la sustitución del término “Formación en el trabajo” por “Formación para el trabajo”, para dar cabida a la formación de personas desempleadas que se incluye dentro de este concepto. A su vez, proponen la adición de un apartado 2.h bis), que incorpore la definición de “formación para el empleo” como un recurso.

No se acepta.

La alegación guarda evidente analogía con la formulada por Sartu, bien que en relación con el artículo 8, razón por la que se reproducirá la respuesta dada a dicha entidad:

“El derecho a la formación en el trabajo no hace exclusiva referencia a la conocida tradicionalmente como formación continua, la que tiene como destinatarios a los trabajadores y trabajadoras ocupados/as, sino que, en un entendimiento más omnicompreensivo, se dirige a la formación de todas las personas demandantes de servicios de empleo, ya sean ocupadas o desempleadas. En tales términos se pronuncia el actual artículo 12.1 –“El derecho a la formación en el trabajo permitirá el desarrollo de itinerarios formativos personalizados y, en su caso, adaptados mediante ajustes razonables, para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo”.-.

En cualquier caso, la denominación de formación en el trabajo trae causa de la Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (v.gr. artículo 114.3 y Disposición adicional cuarta) y se adaptará, en su caso, a lo que resulte de la tramitación parlamentaria de la Ley estatal de empleo, al considerar improcedente la utilización de denominaciones diversas para contenidos que, en lo esencial, serán análogos. (...).”.

En relación con la propuesta de adicionar un nuevo apartado, dedicado a la formación para el empleo “como recurso”, según expone el escrito, debe admitirse que, a falta de fundamento alguno que la soporte, no puede el departamento promotor de la iniciativa efectuar una mínima valoración y análisis al respecto, habida cuenta de que no alcanza a comprender el contenido de la proposición.

3. Artículo 3. Políticas públicas de empleo

Observan la necesidad de incorporar, dentro de la redacción de este artículo, la referencia al empleo garantizado.

No se acepta.

Procede la remisión a lo expuesto en relación con el punto 1, en el que se analiza esta cuestión.

4. Artículo 5.- Principios rectores de las políticas públicas de empleo

Se propone añadir al principio de igualdad de oportunidades, el principio de igualdad de resultado, de ahí que se plantee la incorporación del derecho subjetivo al empleo, como empleo garantizado.

No se acepta.

Procede la remisión a lo expuesto en relación con el punto 1, en el que se analiza esta cuestión.

5. Artículo 6. Colectivos de atención prioritaria

Las entidades alegan que desde el TSSE se considera imprescindible que la definición de los colectivos de atención prioritaria quede claramente reflejada en la Ley, de cara a su posterior reglamentación. Se destaca que se trata de personas con acumulación de situaciones, en las que concurren múltiples factores de exclusión de diferentes ámbitos (enfoque multifactorial y multidimensional). Proponen, a su vez, la incorporación de los siguientes colectivos que se encuentran explícitamente señalados en el borrador de la Ley estatal de empleo: personas migrantes, beneficiarias y beneficiarios de protección internacional, mujeres víctimas de violencia de género, personas que pertenecen a minorías étnicas. Además de otros, como pueden ser las personas desempleadas menores de 30, mayores de 55 y desempleadas de larga duración, las personas en situación de exclusión o riesgo de exclusión...

Asimismo, proponen contemplar también la pertenencia a municipios rurales con poca población y alejados. Y cualquier otro factor no previsto expresamente que a criterio que, ponderando el contexto personal, familiar y social de la persona, condicione negativa y gravemente su inclusión social y laboral.

No se acepta (algunas consideraciones se hallan incorporadas al citado artículo).

En efecto, como se ha apuntado la inclusión de todas las circunstancias determinantes de atención prioritaria que contempla el proyecto de ley de empleo están previstas por remisión a la legislación estatal de empleo.

En relación a la incorporación a la pertenencia a municipios rurales con poca población y alejados, deberían justificárselas razones por las que los y las habitantes de los mismos se integran *per se* en los colectivos de atención prioritaria, habida cuenta de que los diagnósticos que soportan la Estrategia Vasca de Empleo 2030 y el Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 (que se incluyen en los documentos antedichos) no apoyan tal propuesta, sin perjuicio de la promoción de medidas que tenga como destinataria final a población del ámbito rural¹², lo que

¹² Entre otros:

- Programa de apoyo a la movilidad geográfica: Mediante este programa se subvencionarán los gastos de desplazamiento y se incentivará la contratación para el retorno del talento. También permitirá el traslado de las personas víctimas de violencia de género y, con carácter general, a quienes decidan trabajar o emprender en zonas rurales despobladas o en riesgo de despoblación.

- Fomento de empleo a nivel local: Inversión en empleo y mujer: Apoyo a 503 mujeres en los ámbitos rural y urbano entre 2022 y 2023

- Programas sectoriales: Incentivar la generación de 400 empleos en el medio rural y litoral, fomentando el espíritu empresarial y el emprendimiento, la puesta en marcha de nuevas empresas, en especial por parte de la juventud, y las inversiones en empresas para la diversificación económica de las zonas rurales

- Empleo y formación de personas empleadas y desempleadas para la transición digital: Mejora de las capacidades digitales para personas desempleadas para impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género (16.582 personas desempleadas formadas entre 2022 y 2023); Fomentar el aprovechamiento de la banda ancha en el medio rural para crear nuevos puestos de trabajo tanto para el desempeño de profesiones liberales como para el uso de las TICs para nuevos servicios como la telemedicina o la teleasistencia.

- Empleo y formación de personas empleadas y desempleadas para la transición energética-climática: Fortalecer las oportunidades de la bioeconomía circular a través del impulso a la formación en el sector agroalimentario, marino y forestal, implementando programas de formación ad hoc que impulsen el desarrollo del emprendimiento rural en materia de bioeconomía circular, en colaboración con el resto de administraciones y organizaciones

- Empleo y formación de personas empleadas y desempleadas para la transición social y demográfica: Apoyo a la creación de empleo ligado a la atención de personas mayores en entornos rurales, ya que el problema del envejecimiento de la población afecta de forma especial al medio rural, debido al aislamiento de algunos de sus barrios, con respecto a los núcleos rurales

Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas

es sustancialmente distinto a considerar que la población de este ámbito se integra automáticamente entre los colectivos de atención prioritaria.

Finalmente, por lo que se refiere a la consideración de otros factores, el anteproyecto deja abierta tal posibilidad al remitir a la Estrategia Vasca de Empleo la identificación de los colectivos de atención prioritaria en cada momento.

El artículo 6 ha quedado redactado, tras las modificaciones introducidas con ocasión del trámite de alegaciones y de información pública, como sigue:

Artículo 6.- Colectivos de atención prioritaria

1. 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, prestando especial atención a la concurrencia de factores que pudiera ser determinante de un mayor riesgo de exclusión sociolaboral.

2. 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 fomentar el empleo de estos colectivos, que incluirán, asimismo, medidas de acción positiva.

Asimismo, se promoverá el tránsito desde entornos laborales protegidos al empleo ordinario, sin perjuicio de garantizar la asistencia y el apoyo que resulten precisos.

3. Sin perjuicio de los colectivos de atención prioritaria previstos en la legislación estatal de empleo, será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, de las personas en situación o en riesgo de exclusión sociolaboral, así como de las personas con discapacidad, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración.

En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento y prestará especial atención a aquellas situaciones en las que concurran varios factores determinantes de una mayor dificultad de inserción sociolaboral.

4. 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, garantizándose, en su caso, la coordinación con los servicios sociales.

5. 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.

6. Artículo 7. Agentes de las políticas públicas de empleo

Proponen sustituir la alusión a las entidades de iniciativa social sin ánimo de lucro, por una mención específica al Tercer Sector de intervención Social que actúa en las políticas de empleo, conectada con la Ley 6/2016 de 12 de mayo del Tercer Sector de Euskadi.

Se ha aceptado una propuesta análoga realizada en el trámite de información pública y alegaciones.

El artículo 7 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 7.- Agentes de las políticas públicas de empleo

Son agentes de las políticas públicas de empleo las administraciones vascas, las entidades de su sector público, las organizaciones sindicales y empresariales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las empresas, entidades de formación, centros integrados de formación profesional, universidades, agencias de colocación, empresas de inserción, centros especiales de empleo y organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que participen en la implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo.

7. Artículo 8. Derechos para la mejora de la empleabilidad

Se valora positivamente el reconocimiento como punto de partida del derecho a una atención personalizada, un diagnóstico y a la elaboración del Plan integrado y personalizado de empleo. Sin embargo, echan en falta recoger la garantía del cumplimiento y ejecución de estos derechos, fundamentalmente a un empleo garantizado, incorporando los mecanismos de acceso real y directo a la cartera de servicios completa (Orientación, Formación, Intermediación, Empresas de Inserción...).

Se propone incorporar, tal y como lo hace la Ley navarra, el empleo garantizado para determinadas situaciones: personas que lleven más de dos años en desempleo tendrían que tener o bien un empleo público garantizado o bien una experiencia de formación y empleo, es decir hay que garantizar una experiencia de empleo a las personas que lleven más de dos años en desempleo o bien a los jóvenes que llevan el mismo tiempo en una situación de desempleo. Así como, introducir el derecho a suscribir un convenio de inclusión activa cuando se cumplan las condiciones establecidas por la Ley vasca de inclusión.

No se acepta.

En primer lugar, procede remitirse a lo expuesto en el apartado 1 anterior, en tanto aborda el análisis del derecho a un empleo garantizado.

En segundo lugar, y respecto a la cita de la ley navarra, debe recordarse que la garantía del empleo a que se refieren las entidades citadas al inicio, no se realiza en el marco regulatorio del empleo, como es el presente caso, sino con ocasión de la Ley Foral 15/2016, por la que se regulan los derechos a la inclusión social y a la renta Garantizada. Así el artículo 34.3 establece: *“En el caso de que la unidad familiar haya sido perceptora de Renta Garantizada por un periodo continuo de al menos veinticuatro meses, la Administración Pública correspondiente deberá ofertarle, en su caso, al menos la posibilidad de participar en un programa de Empleo Social Protegido u otra opción de empleo y/o formación, salvo que, a juicio de los servicios públicos que se establezcan reglamentariamente, sus miembros no se encuentren en condiciones de incorporarse al mismo. Esta oferta deberá constar en el programa personalizado, así como las obligaciones derivadas de ello”.*

En este sentido, procede aludir a las previsiones del proyecto de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión y, singularmente, a su artículo 121, referido a las obligaciones de las partes en el marco del Plan integrado y personal de inclusión (PIPEI), que contempla lo siguiente: 2. *Serán obligaciones de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo: a) (...), y b) cuando así derive del diagnóstico laboral, garantizar a las personas destinatarias la intermediación laboral en el mercado laboral ordinario o mediante programas subvencionados públicamente, ajustada a sus características y, al menos, una actividad formativa adecuada anual, que permita la acreditación de los resultados del aprendizaje.*

Finalmente, en relación con el derecho a suscribir un convenio de inclusión activa cuando se cumplan las condiciones establecidas por la Ley vasca de inclusión, debe remitirse este departamento al proyecto de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, que reconoce el derecho demandado (como también la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social), sin que proceda replicar aquello que ya está previsto en el ordenamiento jurídico.

8. Artículo 10. Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad (actual artículo 11)

Se considera necesario introducir en la redacción de este artículo el concepto de co-diagnóstico, que incluya la participación activa y consensuada con la persona y permita garantizar el derecho de las personas a decidir sobre su propio itinerario.

Esta propuesta está motivada por la necesidad de equilibrar la obligación de realizar actividades para mejora de la empleabilidad y activación laboral (por parte de las personas perceptoras de prestaciones por desempleo y RGI), con el derecho a la toma de decisiones relacionadas con sus preferencias, intereses personales y profesionales, situación personal y social.

Aceptada parcialmente con ocasión de las alegaciones de Sartu.

En tanto las alegaciones de las entidades citada al inicio y las efectuadas por Sartu son análogas, se reproduce la respuesta dada a esta:

No creemos que el diagnóstico sobre la empleabilidad de la persona usuaria en relación a las habilidades, competencias, formación y experiencia profesional deba estar consensuado. No se trata de definir el itinerario de activación, sino de detectar el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que permitirán aprovechar las oportunidades de educación y formación que coadyuve al acceso y conservación de un trabajo digno o a progresar profesionalmente.

Lo expuesto no obsta a la procedencia de incorporar que aquel diagnóstico se realizará con la participación activa de la persona.

El artículo 11 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 11.- Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad

1. *El diagnóstico personal sobre la empleabilidad se ajustará a lo dispuesto en el artículo 27.2.b) y a la normativa que se dicte en su desarrollo. En su realización se dará participación activa a la persona.*

2. *Lanbide-Servicio Vasco de Empleo realizará el diagnóstico personal sobre la empleabilidad en el plazo de dos meses desde la petición del profesional o de la profesional de referencia o de la solicitud de la persona en tal sentido, salvo que la normativa estatal de empleo establezca otro menor, en cuyo caso se estará a lo que la misma disponga.*

3. *El diagnóstico tendrá una validez de dos años, transcurridos los cuales podrá solicitarse la realización de uno nuevo.*

4. *En caso de personas desempleadas de larga duración se procederá a la revisión del diagnóstico personal sobre empleabilidad en el plazo máximo de dieciocho meses, en los términos que reglamentariamente se determinen.*

9. Artículo 11. Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo (actual artículo 12)

Proponen la introducción del concepto de co-elaboración del plan integrado y personalizado con la participación y consensuada con la persona, así como, la garantía del cumplimiento de los plazos de elaboración, por los motivos expuestos.

Se propone, además de recoger la atención a las necesidades de conciliación, definir lo que se entiende por “adecuada” (acorde a su formación, características profesionales, experiencia previa, intereses laborales, que se corresponda con su profesión habitual) y de carácter indefinido, con un salario equivalente al establecido en el sector (tal y como figura en el borrador de la Ley de empleo estatal).

Se entiende parcialmente incorporado.

Las alegaciones son coincidentes con las formuladas por Sartu y Cáritas, razón por la que la respuesta que será idéntica:

- En cuanto a la co-elaboración, el Departamento de Trabajo y Empleo entiende suficientemente atendida tal alegación con la actual redacción del artículo 12.2 que se incorporará al 2º borrador del anteproyecto de ley vasca de empleo, y sobre cuyo contenido viene trabajándose desde el dictado de la Orden de aprobación del referido anteproyecto el 8 de junio de 2022 –“*El contenido del plan integrado y personalizado de empleo se ajustará a lo establecido en el artículo 28.2.c), así como a la normativa que se dicte en su desarrollo y se acordará por el profesional o la profesional de referencia y por la persona destinataria.*”.

- En lo que se refiere a la garantía de los plazos para su realización, no procede introducir salvaguarda alguna al respecto. El reconocimiento en el anteproyecto del derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo, que se concreta en plazos concretos y determinados, no exige, como se dice, mayores garantías. Los plazos fijados no admiten flexibilidad, salvo la imposibilidad de su cumplimiento por causas imputables a la persona titular.

En todo caso, el anteproyecto incorpora un precepto dedicado a la efectividad de los derechos reconocidos, de enorme trascendencia, como pone de manifiesto la exposición de motivos. El reconocimiento de derechos se traduce en su exigibilidad jurisdiccional, como es obvio, pero también en vía administrativa a través de un procedimiento sumario. Difícil revestir en repetido reconocimiento de derechos d mayores garantías.

- Finalmente la propuesta en relación con el empleo adecuado, resulta análoga a la realizada por Cáritas, Reproducimos, por ello, la respuesta dada a la citada entidad, en la que se justificaba que se entendía incorporada:

“La definición de oferta de empleo adecuada se remite a lo que, a tal fin, disponga la legislación estatal de empleo, pues se incardina con plenitud en la competencia estatal prevista en el artículo 149.1.7ª CE. De este modo, la propuesta de Cáritas se halla incorporada, por remisión, al texto del anteproyecto de ley vasca de empleo.

Hay que dejar sentado, en todo caso, que el proyecto de ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, que interacciona en un ámbito común con el anteproyecto que ahora se halla en tramitación, define en términos análogos estos conceptos al abordar la regulación de los supuestos en que se considera justificado el rechazo de una oferta de empleo o de formación.”.

10. Artículo 12. Derecho a la formación en el trabajo (actual artículo 13)

Observan una contradicción entre el reconocimiento del derecho a la formación en el trabajo como un derecho subjetivo en artículo 8 y el hecho de condicionarlo a los recursos existentes y oferta de formación disponible, ya que, esto implicaría el no reconocimiento como derecho subjetivo.

Se propone añadir también que la formación, además de atender a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, sea adecuada también a las circunstancias y plan personalizado de la persona.

No se acepta.

En primer lugar, debe hacerse una precisión en torno a la expresión “recursos existentes”, en tanto no hace alusión a recurso económicos o presupuestarios, sino más propiamente a recursos formativos existente, razón por la que, atendiendo a otras alegaciones realizadas en el mismo sentido, se ha incluido este adjetivo determinante al sustantivo “recursos”, a fin de clarificar el contenido del precepto.

En segundo lugar, debe recordarse que, incluso cuando se trata del derecho fundamental a la educación, el acceso a las enseñanzas regladas está limitado por la disponibilidad de cada centro concreto; y, cuando se refiere a niveles educativos superiores, encuentra otras limitaciones,

como las aptitudes y capacidades del alumno, lo que no obsta a la extensión de la gratuidad de las enseñanzas.

El reconocimiento de un derecho subjetivo no significa que el mismo tenga carácter ilimitado.

Se consideran absolutamente lógicas y proporcionales y, por ende, ajustadas a Derecho las limitaciones del derecho a la formación en el trabajo a los recursos formativos existentes (esto es, habrá un número de centros limitado, sin que sea exigible la proliferación de los mismos hasta el infinito), y a la programación de la oferta formativa existente, que atienda a su carácter aplicado; en definitiva, a la relevancia significativa de la formación de que se trata en el mercado de trabajo, pues de otro modo se situaría al margen de la política de empleo, otorgándole una funcionalidad más propia de la educación general.

Por lo que se refiere a la adaptación de la formación al Plan integrado y personalizado de empleo, tal salvaguarda resulta innecesaria, habida cuenta de la previsión contenida en el artículo 12.4 –“*Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará los servicios y actividades que estén comprometidos en el plan integrado y personalizado de empleo, así como el acompañamiento y seguimiento por el profesional o por la profesional de referencia.*”- y en el artículo 29.4, referido al servicio de formación en el trabajo –“*El servicio de formación en el trabajo facilitará el desarrollo de itinerarios formativos personalizados y, si fuera necesario, adaptados mediante ajustes razonables, que formarán parte, en su caso, del plan integrado y personalizado para el empleo. Se prestará especial atención a las competencias digitales y de otra índole que tengan incidencia en el desarrollo profesional y permitan acompañar a la persona en la adquisición de competencias adaptadas a las transformaciones socioeconómicas.*”-.

11. Artículo 13. Efectividad de los derechos (actual artículo 16)

Proponen la modificación del sentido del silencio, ahora negativo, para transformarlo en estimatorio, de manera que los posibles retrasos en la gestión de la Administración pública no tengan como resultado la desestimación de la reclamación.

No se acepta.

En verdad no se trata de otorgar sentido desestimatorio a una solicitud de reconocimiento de un derecho. Este viene reconocido *ope legis*, en todos sus términos, sin que haya de mediar solicitud del titular en tal sentido para la perfección del derecho.

Ni siquiera el artículo 11.2 desdice la anterior afirmación, en tanto establece una regla especial, matizada en el curso del trámite de información pública, para el cómputo del plazo de realización del diagnóstico -*Lanbide-Servicio Vasco de Empleo realizará el diagnóstico personal sobre la empleabilidad en el plazo de dos meses desde la petición del profesional o de la profesional de referencia o de la solicitud de la persona, cuando esta sea demandante de servicios de empleo ocupada, salvo que la normativa estatal de empleo establezca otro menor, en cuyo caso se estará a lo que la misma disponga.*-.



Por ello, resulta ajustado considerar que el supuesto regulado en el artículo 16 reclama una prestación concreta derivada de una disposición general que no precisa de actos de aplicación. No se trata de un procedimiento en el que se dilucide el derecho a una prestación, de ahí que el sentido negativo del silencio no resulte extraño.

12. Artículo 15. Red Vasca de Empleo (actual artículo 24)

Se propone incluir, específicamente, dentro de las entidades colaboradoras que gestionan la cartera, de manera especial, a las entidades del Tercer sector que desarrollan políticas en el empleo inclusivo concertadas con la administración con Lanbide.

No se acepta.

La alegación es idéntica a la formulada por Sartu, razón por la que se transcribe, por obvias razones de coherencia, las consideraciones realizadas en torno a la misma:

“La expresión que utiliza el precepto -entidades colaboradoras que gestionen la cartera de servicios a que se refiere el capítulo II de este título, los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y cualesquiera acciones en materia de empleo que acuerden sus integrantes- es suficientemente expresiva e integra potencialmente a todos los agentes a que ha hecho referencia el artículo 7, en tanto colaboren en la gestión de los servicios de empleo, en los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y en otras acciones.

En tal sentido, las entidades del Tercer Sector Social de Euskadi no precisan de especificidad, ni de su cita expresa, pues no ostentan una posición dispar frente a otra tipología de entidades, siempre que su objeto social sea compatible con el desarrollo de aquella actividad.”.

13. Artículo 17. Ventanilla única (actual artículo 21)

Se considera necesario definir de manera clara el funcionamiento y condiciones de la ventanilla única, así como, recoger de manera expresa el acceso a este recurso de las personas en riesgo o situación de exclusión, garantizando el ejercicio de este derecho.

Consideramos que, en verdad, no hay tacha al texto del anteproyecto, sino una salvaguarda, razonable, que habrá de hacerse efectiva en sede de reglamento, espacio natural para el desarrollo de cuestiones de índole más técnica.

Por otro lado, no termina de entenderse la propuesta de referencia expresa al acceso a este recurso de las personas en riesgo o situación de exclusión, garantizando el ejercicio de este derecho.

A este respecto, no está de más recordar lo dispuesto en el artículo 36 en relación con los derechos de las personas, empresas y entidades usuarias en la utilización de medios

electrónicos, que, entre otras cosas, garantiza la accesibilidad universal de los servicios electrónicos y la supresión de las brechas digitales, más procedentes y ajustadas a la problemática que pueda concurrir en personas en situación o en riesgo de exclusión:

Artículo 36.- Derechos de las personas, empresas y entidades usuarias en la utilización de medios electrónicos

1. En relación con la utilización de medios electrónicos en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, se reconocen a las personas usuarias, además de los establecidos en el artículo anterior, los siguientes derechos:

- a) Los previstos en el artículo 69 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.
- b) Accesibilidad universal de los servicios electrónicos y de las aplicaciones disponibles para su prestación, en particular para las personas con discapacidad, asegurando en todo caso que la información ofrecida resulta accesible y comprensible.
- c) Supresión de las brechas digitales en cualquiera de sus manifestaciones, salvaguardando el derecho a la no exclusión digital.
- d) Disponibilidad gratuita de sistemas de identificación digital, autenticación y firma electrónica. Las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garantizarán la utilización de los mismos sistemas de firma electrónica.
- e) Asistencia en línea y presencial.
- f) Integridad, confidencialidad y autenticidad de la información tratada.

2. Sin perjuicio de que la gestión de la ventanilla única digital corresponda a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garantizarán la plena efectividad de los derechos a que se refiere el párrafo anterior en relación con los servicios cuya prestación les corresponda.

3. Se garantizará a las empresas y entidades usuarias los derechos a que se refieren los apartados a), e) y f) del párrafo 1.

4. Reglamentariamente podrá establecerse la obligación de las empresas y entidades usuarias de relacionarse por medios electrónicos a través de la ventanilla única digital a que se refiere el artículo 20.2.

14. Artículo 18. Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo (actual artículo 22).

Echan en falta la apuesta expresa por la prevalencia de la gestión a través del Tercer sector social de Euskadi en la provisión de los servicios de la cartera.

No se acepta.

Con ocasión de las alegaciones de otra entidad se ha modificado el artículo 22, que ahora ha quedado redactado como sigue:

Artículo 22.- Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo

Para el desarrollo de los programas de búsqueda de empleo, mantenimiento y mejora de la empleabilidad, formación en el trabajo, intermediación y cualesquiera otros que se

dirijan a implementar políticas públicas de empleo, así como a la prestación de servicios de empleo, las entidades de la Red Vasca de Empleo podrán suscribir, entre ellas o con otras entidades públicas, con las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi y con otras entidades privadas, protocolos de actuación, convenios de colaboración, contratos administrativos, contratos-programa en los términos previstos en la legislación estatal de empleo, así como conceder subvenciones y celebrar cualquier otro negocio jurídico ajustado a derecho.

Sin embargo, el citado precepto no acoge la preferencia que reivindican las entidades citada al inicio. El anteproyecto ha mostrado, de inicio, la lógica cautela resultante del planteamiento de la cuestión prejudicial ante el TJUE (C-436/20).

A la luz de la STJUE de 14 de julio de 2022 ha introducido las siguientes modificaciones:

1) Se ha adicionado un nuevo párrafo en la exposición de motivos, que se transcribe a continuación:

Finalmente, se contemplan los acuerdos de gestión concertada, contratos públicos comprendidos en la Directiva 24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, según declara la STJUE de 14 de julio de 2022 (C-436/20), bien que con la singularidad de contemplar como únicas destinatarias a entidades privadas de iniciativa social cuyo objeto social prevea actividades en el ámbito del empleo a cambio del reembolso de los costes que soportan, y garantizando, en todo caso, la gratuidad de los servicios y programas para las personas usuarias y la salvaguarda de los principios y derechos previstos en esta ley.

2) Igualmente, se ha introducido un nuevo artículo 57, dedicado a los acuerdos de gestión concertada, que ha quedado redactado como sigue:

Artículo 57.- Acuerdos de gestión concertada

1. En el marco de la gestión de contratos públicos de servicios, las entidades de la Red Vasca de Empleo podrán encomendar la prestación de los servicios a que se refiere el artículo 24.1.a), b) y c) y de los programas para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad previstos en los artículos 55 y 56, a entidades privadas de iniciativa social cuyo objeto social prevea actividades en el ámbito del empleo, singularmente cuando aquellos servicios y programas tengan como destinatarias personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria.

Son entidades de iniciativa social las fundaciones, asociaciones, cooperativas de iniciativa social y cualesquiera otras entidades, formalmente constituidas y dotadas de personalidad jurídica propia, que tengan las características a que se refiere el artículo 3 de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, a salvo de la referida a la sede en la Comunidad Autónoma de Euskadi o de la implantación en la misma en el momento de presentar las ofertas.

2. Los acuerdos de gestión concertada se ajustarán, además de a los principios que deriven de la legislación de contratos del sector público que resulten de aplicación, a los de subsidiariedad, solidaridad, igualdad, publicidad, transparencia, no discriminación y de eficiencia presupuestaria.



3. Las entidades de acción concertada estarán sujetas a lo dispuesto en los principios establecidos en los artículos 5 y 45 y deberán garantizar el cumplimiento de los derechos a que se refieren los artículos 35 a 39.

3. Reglamentariamente se determinarán los requisitos de acceso, que podrán contemplar la inscripción en un registro administrativo de aquellas entidades y el examen con carácter previo las ofertas, las condiciones de prestación del servicio, el procedimiento de selección, duración del concierto, causas de extinción, módulos económicos de retribución del servicio, obligaciones de las partes, acceso a las plazas y servicios concertados, que serán gratuitos para las personas usuarias

15. Artículo 20. Definición de la cartera de servicios de la red vasca de empleo (actual artículo 24)

Proponen incorporar los siguientes servicios:

- Formación nivel 0: Prelaboral, competencias básicas, sociales y digitales, tal y como se viene realizando actualmente. (imprescindible para los colectivos en situación de riesgo de exclusión)
- Formación para el empleo (no solo formación en el trabajo)
- Empresas de inserción
- Centros especiales de empleo
- Programas de empleo y formación
- Empleo garantizado y programas de primera experiencia.
- Inclusión de Programas de soporte socioeconómico para el desarrollo del plan integrado y personalizado de empleo cuando la situación así lo requiera (becas de transporte/asistencia para la adquisición de competencias; becas para la conciliación para poder asistir a la formación y PNL; becas para adquisición de ropa de trabajo necesario para la realización de PNL; asesoramiento jurídico para personas sin permiso de trabajo; subvenciones y microcréditos para el autoempleo; subvenciones y microcréditos para la obtención de carnets profesionales no ofertados por el sistema público de empleo (por ejemplo, carnet de conducir)
- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad
- Programa de valoración de competencias
- Programa de actualización de competencias
- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo

No se acepta.

Habida cuenta de que la referida alegación agrega las propuestas realizadas en su momento por Sartu y Caritas, se transcribirá a continuación, por obvias razones de coherencia, las consideraciones expresadas en relación con las mismas:

“Se entremezclan desordenadamente en la categoría de servicios prestaciones que ya están catalogadas como tales, con programas de carácter más coyuntural, cuya cita en la ley trae causa de su carácter innovador (valoración y actualización de competencias y programas de empleo con apoyo y acompañamientos, más allá de los dirigidos a personas con discapacidad, a otros colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, etc.).



Hay que tener en cuenta que los programas para la mejora de la empleabilidad previstos en el capítulo IV del título III del anteproyecto no son numerus clausus. Antes al contrario, el artículo que encabeza el capítulo deja bien sentado su compatibilidad con otros programas de fomento de empleo previstos en la legislación de empleo u otros que puedan aprobarse en desarrollo del ahora anteproyecto de ley (que bien podrían referirse a algunos de los propuestos por Sartu - programas de empleo y formación y empleo garantizado y programas de primera experiencia-. Ahora bien, no pueden confundirse tales programas, de carácter más coyuntural, como se dice, y vinculados a previsiones presupuestarias, con los servicios de cartera de la Red Vasca de Empleo que incluyen todos los previstos en la cartera común del Sistema Nacional de Empleo y los que, con carácter complementario, prevé la ley.

Así el artículo 49.1 y 2¹³ establece, en línea con lo expuesto, lo siguiente (se resaltan los pasajes que garantizan el carácter meramente ilustrativo de la enumeración y regulación que efectúa el anteproyecto de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad):

Artículo 49¹⁴.- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad

1. Además de los programas de fomento del empleo y de apoyo activo al empleo previstos en la legislación de empleo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas complementarios para la mejora de la empleabilidad dirigidos a promover la inclusión laboral, la actualización continua de conocimientos y de competencias, a valorar las competencias profesionales de la población activa y a aumentar las tasas de empleo.

2. Los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad a que se refiere este capítulo, y cualesquiera otros que pudieran aprobarse en su desarrollo, serán de aplicación preferente a los colectivos de atención prioritaria.

Reglamentariamente se determinarán los colectivos prioritarios para acceder a los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, la extensión al resto de la población, el periodo de vigencia, la organización encargada de llevarla a cabo, en caso de participación de otras entidades de la Red Vasca de Empleo, los plazos para su realización y cualesquiera otras cuestiones necesarias para su ejecución.

La condición de servicios de empleo de las empresas de inserción trastocaría la naturaleza de las mismas de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, dictada al amparo de la competencia estatal ex artículo 149.1.7ª CE, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de asistencia social, que no permitiría en modo alguno la catalogación interesada por Sartu.

La formación nivel 0 o prelaboral se entiende incluida en el servicio de formación, no en vano, en la delimitación de la gestión de los servicios por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por las

¹³ Actualmente, se corresponde con el artículo 50.

¹⁴ Como se dice, es el actual artículo 50.



diputaciones y entidades locales se incluyen previsiones en la que quedaría incardinada dicha formación –v.gr. artículos 46.2¹⁵; 47.1.a)¹⁶ y 48.1¹⁷–.

En opinión del departamento promotor de la iniciativa, la propuesta entremezcla indebidamente conceptos de naturaleza dispar.

Asumiendo el carácter de servicio público de las prestaciones de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, procede traer a colación la definición de servicio público en contraposición a la de becas y subvenciones que Cáritas pretende incorporar a aquella cartera.

Siguiendo a López Candela servicio público es "aquella actividad de contenido económico y asistencial, que bajo la responsabilidad de una Administración es prestada de forma continua y universalmente para satisfacer necesidades esenciales de una colectividad social". Se trata de prestaciones indispensables, continuas, regulares y uniformes y regidas por el principio de igualdad de trato, que nada tienen que ver con la acción de fomento."

En relación con las becas y subvenciones, se señaló lo siguiente:

"En opinión del departamento promotor de la iniciativa, la propuesta entremezcla indebidamente conceptos de naturaleza dispar.

Asumiendo el carácter de servicio público de las prestaciones de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, procede traer a colación la definición de servicio público en contraposición a la de becas y subvenciones que Cáritas pretende incorporar a aquella cartera.

¹⁵ Art. 46.2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo prestará especial atención a la formación que se dirija a la adquisición de competencias, de actitudes y valores relevantes en el mercado de trabajo que contribuyan a mejorar la cualificación de las personas, a mantener o acceder a trabajos dignos y a mejorar la progresión profesional y la empleabilidad. Asimismo, garantizará la formación dirigida a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas que presenten dificultades de inserción sociolaboral y aquellas que pertenezcan a colectivos de atención prioritaria.

¹⁶ Artículo 47.- Gestión por las diputaciones forales

1. La diputación foral de cada territorio histórico podrá gestionar, de acuerdo con el mapa de servicios de la Red Vasca de Empleo y en el marco, en su caso, del respectivo plan territorial de empleo y desarrollo local los siguientes servicios:

a) En relación con la formación en el trabajo, y en el marco de la planificación y programación aprobada por el Gobierno Vasco, podrá programar e impartir formación no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, siempre que se halle vinculada al desarrollo económico y social del territorio respectivo, que sea relevante en el mercado de trabajo del territorio, así como la destinada a personas que se hallen en riesgo o en situación de exclusión.

¹⁷ Artículo 48.- Gestión por las entidades locales

1. Además de los servicios a que se refiere el artículo anterior, los municipios y otras entidades locales de ámbito supramunicipal podrán gestionar, en el marco del Plan de empleo y desarrollo local o de la programación de acciones dirigidas a estimular la actividad económica y la generación de empleo, los siguientes servicios

Siguiendo a López Candela servicio público es "aquella actividad de contenido económico y asistencial, que bajo la responsabilidad de una Administración es prestada de forma continua y universalmente para satisfacer necesidades esenciales de una colectividad social". Se trata de prestaciones indispensables, continuas, regulares y uniformes y regidas por el principio de igualdad de trato, que nada tienen que ver con la acción de fomento.

Las becas y subvenciones que proponen responden a necesidades muy específicas, que no siempre presentan el necesario vínculo directo con el contenido prestacional de la cartera de servicios de empleo, y que habrán de condicionarse a los límites presupuestarios.

Las becas, subvenciones o microcréditos propuestos se incardinan en el concepto de subvención previsto en el artículo 2 de la ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones -toda disposición dineraria realizada por las administraciones públicas, a favor de personas públicas o privadas, y que cumpla los siguientes requisitos: a) Que la entrega se realice sin contraprestación directa de los beneficiarios. b) Que la entrega esté sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo, la ejecución de un proyecto, la realización de una actividad, la adopción de un comportamiento singular, ya realizados o por desarrollar, o la concurrencia de una situación, debiendo el beneficiario cumplir las obligaciones materiales y formales que se hubieran establecido. c) Que el proyecto, la acción, conducta o situación financiada tenga por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública-.

Por lo demás, la propuesta de incluir un servicio de asesoramiento jurídico para personas sin permiso de trabajo resultaría más propio situarlo en la administración del Estado, a la postre, la competente en esta materia.”.

16. Artículo 25. Servicio de formación en el trabajo (actual artículo 29).

Proponen el término ‘formación para el trabajo’ y ven necesaria la concreción de este concepto e incorporar a la cartera de servicios la ‘formación para el empleo’ (Art. 25 bis) como otro recurso más para la activación laboral de las personas, entendiéndose que se ha de articular desde la coordinación y colaboración entre sistemas, de mutuo acuerdo, sin perjuicio de las competencias de cada sistema.

No se acepta.

Debe recordarse lo señalado en el punto 2.d) anterior, al que nos remitimos a fin de evitar reiteraciones innecesarias.

17. Artículo 26. Servicio de intermediación y colocación (actual artículo 30)

Echan en falta, según señalan “un punto de discriminación positiva y actuaciones tendentes a que emerjan las personas que cumpliendo con los requerimientos técnicos y competenciales de la oferta de empleo y cumplan con ellos y pertenezcan a colectivos en riesgo de exclusión.

Así como, también incorporar esta discriminación positiva en relación con las empresas, por medio de labores de sensibilización, con la finalidad de que realicen ofertas de calidad en empleo abiertas a colectivos de atención prioritaria y de exclusión.”.

No se acepta.

Dada la identidad de la alegación con la realizada por Sartu, se transcribe seguidamente la respuesta ofrecida a la citada entidad, bien que modificando la numeración del artículo que se citará seguidamente resultante de las variaciones que ha sufrido el anteproyecto con ocasión del trámite de información pública y de alegaciones:

“En opinión del departamento promotor de la iniciativa, la propuesta evidencia una confusión entre lo que es la definición del servicio, que ha de incluir las prestaciones concretas que lo integran –en este caso, captación de ofertas y de oportunidades de empleo; difusión de ofertas y oportunidades de empleo; identificación y selección de personas candidatas más adecuadas a las ofertas de empleo-, con las medidas de acción positiva que habrá de poner en marcha la Administración para garantizar la igualdad de oportunidades, de las que podrán beneficiarse, entre otras, las personas en situación o en riesgo de inclusión, y que, dicho sea de paso, no solo alcanzarán la intermediación, sino que atenderá de manera integral tales situaciones –previendo programas que incorporen información, la formación, la activación para el empleo, la intermediación, etc.-.

En este sentido, el artículo 5.a) prevé, entre los principios que han de informar las políticas públicas de empleo, el de igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas a un trabajo digno y a los servicios y programas de empleo, sin perjuicio de las medidas de acción positiva dirigidas a personas y colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral.

En la misma dirección, en relación con los colectivos de atención prioritaria, apunta el artículo 6.2 al establecer en que, 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 fomentar el empleo de estos colectivos, que incluirán, asimismo, medidas de acción positiva.

A este respecto, se ha incluido un nuevo artículo 54, que obliga a reenumerar el resto del articulado, del siguiente tenor literal:

Artículo 54.- Programas integrales de activación

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas integrales de activación laboral dirigidos a mejorar la empleabilidad y el acceso a un trabajo digno de los colectivos de atención prioritaria, consistentes en un conjunto de acciones combinadas y personalizadas de información, orientación, acompañamiento, motivación, asesoramiento, formación, y, en su caso, práctica laboral, prospección, intermediación y promoción de empleo. Asimismo, promoverá iniciativas de empleo protegido

En relación con las medidas de discriminación positiva que guardan relación con las empresas, debe reconocerse que no se ha entendido el contenido y finalidad de la propuesta, que se halla expuesta en términos muy confusos.

En cualquier caso, si se refiriera a la posibilidad de introducir, por ejemplo, cláusulas sociales en la contratación pública que pudiera seguirse en materia de empleo, cabe señalar que su previsión expresa en el anteproyecto resulta innecesaria, en tanto los poderes adjudicadores cuentan con un amplio poder de maniobra a la hora de elaborar cláusulas contractuales en materia social (la Comunicación interpretativa de la Comisión sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos, COM/2001/0566 final, hace referencia, por ejemplo, a parados de larga duración), aunque, como se sabe, están sometidas a ciertas limitaciones: han de guardar una vinculación con el objeto del contrato, no pueden vulnerar el derecho comunitario y han de respetar el principio de publicidad.”.

18. Artículo 31. Derechos de las personas y empresas usuarias (actual artículo 35)

Se propone que, cuando la persona se encuentre en uno de los colectivos definidos como de situación de exclusión social, de forma complementaria o en sustitución a su profesional de referencia, se le derive a un profesional especializado en la inserción sociolaboral de colectivos en situación de exclusión.

Se plantea la necesidad de que incluir en este artículo el derecho de la persona a la toma de decisiones sobre su itinerario.

No se acepta.

La colaboración entablada con entidades del tercer sector social responde a una insuficiencia de medios para dar respuesta a los servicios que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo está obligada a prestar y, más concretamente, en lo que a los derechos para la mejora de la empleabilidad se refiere, en relación con los derechos cuyo ejercicio habrá de garantizar.

La efectividad del derecho a través de terceros lo será por cuenta de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo o de otra entidad de la Red Vasca de Empleo, bajo sus prescripciones y criterios, sin que resulte procedente el reconocimiento de la posibilidad de asignar un profesional o una profesional de referencia especializado en inserción sociolaboral de colectivos en situación de exclusión.

De la propuesta de que se derive a un profesional especializado en la inserción sociolaboral de colectivos en situación de exclusión parece derivarse la inexistencia de tal especialización en el ámbito público, apreciación que, cuando menos, resulta cuestionable. En todo caso, de verificarse la insuficiencia de medios personales adecuados para asumir el rol propio del profesional o de la profesional de referencia, la intervención de otras entidades resultaría procedente sin necesidad de explicitarlo en el anteproyecto.

En cuanto a las decisiones de su itinerario, nos remitimos a lo expuesto a lo largo de este escrito.

19. Artículo 32. Acceso a la historia laboral única por las personas profesionales (actual artículo 39).

Proponen mejorar la redacción de este artículo de cara a clarificar las condiciones de la cesión de datos, indicando que la inscripción en el servicio vasco de Empleo por parte de la persona usuaria conllevará la autorización al acceso a sus datos, de manera que no sea necesario consentimiento específico para el acceso a la historia laboral única.

Si bien la propuesta se considera razonable, lo cierto es que la alusión a las “personas usuarias” conlleva aquel requisito. En todo caso, se está a la espera del informe de la Agencia Vasca de Protección de Datos, y se asumirá lo que la misma dictamine al respecto, en el entendimiento de que sus aportaciones redundarán en la mejor protección del derecho fundamental.

20. Artículo 40.- Principios informadores de la cartera de servicios de la Red vasca de Empleo (actual artículo 45)

Ven necesario añadir la garantía de que la información sobre los servicios resulta accesible y comprensible, particularmente, en el caso de personas con bajo conocimiento de las lenguas oficiales de la CAE.

No se acepta por estar incluido.

El artículo 45.1.d) prevé como uno de los principios informadores el siguiente: *“Accesibilidad universal de los servicios, en particular para las personas con discapacidad, asegurando en todo caso que la información sobre los servicios resulta accesible y comprensible.”*

21. Artículo 41. Gestión exclusiva por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo (actual artículo 46)

Se plantea recoger de manera explícita a las agencias de colocación vinculadas al Tercer Sector Social.

No se acepta.

El artículo versa sobre aquellos servicios de la cartera que son de gestión exclusiva de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. La propuesta de las entidades citadas en el encabezamiento aparece desprovista de explicación, descontextualizada, sin referencia alguna a la procedencia de especificar en el precepto, al que en principio resulta ajeno, una referencia explícita a las agencias de colocación vinculadas al Tercer Sector Social.

22. Artículo 44. Entidades privadas colaboradoras de la Red Vasca de Empleo (actual artículo 49).

Desde el Tercer Sector Social de Euskadi se apuesta de manera prioritaria por incorporar la fórmula de la concertación en la gestión de la cartera de servicios con reconocimiento de la

priorización de las entidades sin ánimo de lucro, por tratarse de una herramienta de cooperación y complementariedad público-privada que representa una modalidad idónea para la prestación de servicios de calidad

Esta fórmula se reconoce de manera explícita en la Directiva Europea sobre Contratación Pública 2014/24/UE, para la provisión de determinados servicios relacionados con la atención a las personas y ha sido desarrollada en el ámbito de los servicios sociales en diferentes comunidades autónomas (Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha y Castilla León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Islas Baleares, Murcia, Navarra, Valencia) así como, en el actual borrador de Decreto de concierto social vasco que se encuentra actualmente en tramitación.

En cuanto a la introducción de la fórmula del contrato abierto, dado su escaso desarrollo en el estado, quedaría pendiente por aclarar y definir las condiciones, el marco legal y los supuestos de aplicación para los que se prevé destinar, así como, el mecanismo de sustitución en el supuesto de que esta fórmula no sea aplicable.

No se acepta.

Por lo que se refiere a la concertación especial con las entidades del Tercer Sector Social, y sin perjuicio de conocer las previsiones de la Ley 6/2016, el anteproyecto muestra la lógica cautelada resultante del planteamiento de la cuestión prejudicial ante el TJUE (C-436/20). Lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales, a la que aquella Ley 6/2016 termina remitiendo, se halla plenamente afectado por el análisis que propicia la cuestión prejudicial y, por ello, habrá que estar a lo que en su momento dictamine la STJUE.

La inclusión de las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi en el anteproyecto de ley vasca de empleo es del todo respetuosa con las prescripciones de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi.

Si la prioridad a que se refieren las entidades exige la positivización como una suerte de prelación o preferencia, no puede aceptarse en tanto no existe, o al menos no se atisba, una razón que justifique la proporcionalidad, razonabilidad, necesidad e idoneidad de tal medida normativa.

Será la sentencia que en su momento se dicte la que aclare la naturaleza de las acciones concertadas y su encaje en los contratos públicos o, en su caso, su subsunción en la fórmula ya prevista en el anteproyecto de contratos abiertos (o, como vienen conociéndose en el ámbito europeo, contratos “open-house”), y será dicha sentencia la que aclare la posibilidad –o no– de establecer fórmulas que permitan primar a las entidades del tercer sector social frente a otros operadores capaces de realizar la prestación de que se trate.

La previsión de los contratos abiertos se acoge a lo establecido en la Disposición adicional cuadragésima novena de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en cuya virtud las

comunidades autónomas podrán legislar articulando instrumentos no contractuales para la prestación de servicios públicos destinados a satisfacer necesidades de carácter social, como es el caso.

Lo que delimita la categoría de contrato abierto es el hecho de que todos los operadores económicos se comprometan a prestar los servicios en las condiciones preestablecidas, sin que la administración lleve a cabo una selección entre aquellos porque todos resultan igualmente válidos y, por ende, a todos se permite la adhesión al contrato. Será procedente su aplicación cuando las prestaciones estén perfectamente definidas en todos sus extremos, de modo que no haya posibilidad de realizar una oferta más ventajosa, producto de la comparación de un operador frente a otro.

Obviamente, tal proceder no podrá ser prototípico de todas las prestaciones y servicios contemplados en el anteproyecto, pero sí respecto a programas, acciones o servicios en los que basta la adhesión de una entidad, previa verificación del cumplimiento de requisitos, en tanto los mismos se hallan perfectamente normalizados y caracterizados (p. ej. cheques-formación, aunque no se citen en la norma).

Se trata, por lo demás, de una fórmula admitida en el ámbito de la UE (STJUE, Sala Quinta, de 2 de junio de 2016).

Obviamente, si los informes de los órganos especializados consideraran contraria a derecho la introducción de esta fórmula, la misma habría de reconsiderarse.

Por lo demás, tras la STJUE de 14 de julio de 2022 (asunto C-436/20), la inclusión en el articulado de los acuerdos de acción concertada se hace desde la máxima prudencia. Si bien es cierto que la citada sentencia considera que los mismos, previo examen competitivo de las ofertas de las entidades intervinientes, no se oponen a lo dispuesto en los artículos 76 y 77 de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, siempre que la actividad de las entidades contribuya efectivamente a la finalidad social y de eficiencia presupuestaria que sustenta esta previsión normativa, no lo es menos que su catalogación como contratos públicos comprendidos en la citada Directiva 2014/24, abre un espacio de incertidumbre normativa al no poder acogerse la Comunidad Autónoma de Euskadi a lo dispuesto en la Disposición adicional cuadragésimo novena de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Ello no obstante, el departamento promotor de la iniciativa ha entendido que, delimitada la regulación a partir de la subsunción e estos acuerdo en la legislación de contratos del sector público, las previsiones que se contemplan encuentran legitimidad en la interpretación ofrecida por la citada STJUE y permiten su consideración específica en el anteproyecto de ley vasca de empleo.

Así las cosas, se ha introducido un nuevo párrafo en la exposición de motivos, que se transcribe a continuación:

Finalmente, se contemplan los acuerdos de gestión concertada, contratos públicos comprendidos en la Directiva 24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, según declara la STJUE de 14 de julio de 2022 (C-436/20), bien que con la singularidad de contemplar como únicas destinatarias a entidades privadas de iniciativa social cuyo objeto social prevea actividades en el ámbito del empleo a cambio del reembolso de los costes que soportan, y garantizando, en todo caso, la gratuidad de los servicios y programas para las personas usuarias y la salvaguarda de los principios y derechos previstos en esta ley.

Igualmente, se ha introducido un nuevo artículo 57, dedicado a los acuerdos de gestión concertada, que ha quedado redactado como sigue:

Artículo 57.- Acuerdos de gestión concertada

1. En el marco de la gestión de contratos públicos de servicios, las entidades de la Red Vasca de Empleo podrán encomendar la prestación de los servicios a que se refiere el artículo 24.1.a), b) y c) y de los programas para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad previstos en los artículos 55 y 56, a entidades privadas de iniciativa social cuyo objeto social prevea actividades en el ámbito del empleo, singularmente cuando aquellos servicios y programas tengan como destinatarias personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria.

Son entidades de iniciativa social las fundaciones, asociaciones, cooperativas de iniciativa social y cualesquiera otras entidades, formalmente constituidas y dotadas de personalidad jurídica propia, que tengan las características a que se refiere el artículo 3 de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, a salvo de la referida a la sede en la Comunidad Autónoma de Euskadi o de la implantación en la misma en el momento de presentar las ofertas.

2. Los acuerdos de gestión concertada se ajustarán, además de a los principios que deriven de la legislación de contratos del sector público que resulten de aplicación, a los de subsidiariedad, solidaridad, igualdad, publicidad, transparencia, no discriminación y de eficiencia presupuestaria.

3. Las entidades de acción concertada estarán sujetas a lo dispuesto en los principios establecidos en los artículos 5 y 45 y deberán garantizar el cumplimiento de los derechos a que se refieren los artículos 35 a 39.

3. Reglamentariamente se determinarán los requisitos de acceso, que podrán contemplar la inscripción en un registro administrativo de aquellas entidades y el examen con carácter previo las ofertas, las condiciones de prestación del servicio, el procedimiento de selección, duración del concierto, causas de extinción, módulos económicos de retribución del servicio a la entidad concertada sobre la base del reembolso de costes, obligaciones de las partes, acceso a las plazas y servicios concertados, que serán gratuitos para las personas usuarias.

23. Artículo 45. Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad

Tal y como se adelantaba en las aportaciones al artículo 20, se considera que estos programas deben incorporarse dentro de los servicios de cartera.

También se propone añadir programas de formación y empleo, empleo garantizado, programas de primera experiencia, pre-laboral con personas en situación o riesgo de exclusión social.

Se plantea incluir la definición como centro especial de empleo con capacidad de producción y ventajas a la contratación.

No se acepta.

En relación con la integración de estos programas en los servicios de la cartera de la Red Vasca de Empleo, debe remitirse el departamento promotor de la iniciativa a lo expuesto en el punto 15 anterior. A su vez, debe recordarse la introducción del artículo 54 al que antes se ha hecho alusión.

En todo caso, los programas para la mejora de la empleabilidad previstos en el capítulo IV del título III del anteproyecto no son numerus clausus. Antes al contrario, el artículo que encabeza el capítulo deja bien sentado su compatibilidad con otros programas de fomento de empleo previstos en la legislación de empleo u otros que puedan aprobarse en desarrollo del ahora anteproyecto de ley (que bien podrían referirse a algunos de los propuestos por las entidades citadas en el encabezamiento).

24. Artículo 46. Programa de valoración de competencias (artículo 51)

Se propone su inclusión dentro de los servicios de cartera.

No se acepta.

El departamento promotor de la iniciativa se remite a lo expuesto en el punto 15 de este escrito.

25. Artículo 47. Programa de actualización de competencias (actual artículo 52)

Se propone su inclusión dentro de los servicios de cartera.

No se acepta.

Nos remitimos nuevamente a lo expuesto en el punto 15.

26. Artículo 48. Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo (actual artículo 53)

Proponen su inclusión dentro de los servicios de cartera.

No se acepta.

Nos remitimos a lo expuesto en el punto 15

También se plantea incluir de forma explícita a las personas en situación o riesgo de exclusión, desempleadas de larga duración... (y no solo a las personas con discapacidad) como colectivo beneficiario de los programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo.

No se acepta por hallarse incluida la propuesta en las previsiones del artículo 53.2, 3 y 4, cuando establece lo siguiente:

Artículo 53.- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo

1. (...)

2. Asimismo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo desarrollará programas de empleo con apoyo dirigidos a otros colectivos con especiales dificultades de inserción laboral como medida de fomento de empleo para facilitar su inclusión social y laboral.

Reglamentariamente se determinarán las personas destinatarias del programa, su duración, los requisitos de acceso, y de los profesionales y de las profesionales de apoyo y acompañamiento, así como de las entidades beneficiarias de la acción de fomento y cualesquiera otras cuestiones necesarias para su ejecución.

3. En todo caso, estos programas incluirán acciones de orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona destinataria, actividades dirigidas al desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, a la formación específica en las tareas inherentes al puesto de trabajo, así como de asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades de apoyo de la persona y, en su caso, de adaptación del puesto de trabajo.

4. Los programas de empleo con apoyo serán objeto de seguimiento permanente y de evaluación.

27. Artículo 59. Composición del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo

Se propone habilitar un cauce de participación en el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, de cara a que el Tercer Sector social pueda participar en la elaboración de la Estrategia Vasca de Empleo.

No se acepta por innecesario.

La participación del Tercer Sector Social de Euskadi en la elaboración de la Estrategia Vasca de Empleo puede materializarse a través de la Mesa de Diálogo Civil en los términos previstos en el artículo 7.3 de la Ley 6/2016, sin necesidad de previsión alguna al respecto.

28. Artículo 64.- Mesa de Diálogo Social (actual artículo 70)

Se propone incorporar a las asociaciones empresariales sectoriales que representan a las entidades del Tercer sector social de Euskadi que trabajan directamente con los colectivos de atención prioritaria en la nueva composición de la Mesa de Diálogo social, a partir de la renovación del Decreto 3/2019, de 15 de enero, en coherencia con lo expuesto en las aportaciones a los siguientes artículos.

No se acepta.

De inicio, debe señalarse que no hay previsión de modificar el Decreto 3/2019, de ahí la referencia expresa al mismo en el articulado, sin perjuicio de la eventualidad de una modificación.

Seguidamente, en relación con la incorporación de las asociaciones empresariales sectoriales que representan a las entidades del Tercer Sector Social de Euskadi, debe resaltarse que la misma se halla mediatizada por la consideración de entidades empresariales “más representativas”, que es un concepto jurídico bien perfilado.

En efecto, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores han regulado el reconocimiento de la condición de más representativos y su aplicación a determinadas organizaciones sindicales y empresariales, en función de su mayor implantación, lo que las cualifica en su relación con las Administraciones Públicas.

Los sindicatos y las asociaciones empresariales se constituyen en importantes pilares dentro del Estado social y democrático de Derecho al ocupar un papel de "organismos básicos" en el sistema político (STC 11/1981), siendo que el Tribunal Constitucional ha avalado la relevancia de la mayor representatividad (por todas, STC 188/1995, de 18 de diciembre, FFJJ 6º, 7º y 8º).

Finalmente, debe remitirse este departamento a lo dispuesto en la Disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dedicado a la representación institucional de los empresarios, que establece lo siguiente:

“A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones

empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta disposición adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.”.

29. Artículos 67 y 68. Estrategia Vasca de Empleo (actuales artículos 73 y 74).

- Tal y como se recoge en lo expuesto en el artículo 59, se considera imprescindible la participación del Tercer sector social de Euskadi en la elaboración de la Estrategia Vasca de Empleo, como garante de la representación de los colectivos de atención prioritaria, en coherencia con los principios rectores recogidos en el Artículo 5

No se acepta.

Debe remitirse este departamento a lo expuesto en el punto 27 de este escrito.

- Se echa de menos en el borrador de anteproyecto la participación del Tercer sector social en la definición de la Estrategia Vasca de Empleo, cuya elaboración se reserva a dos órganos (Consejo Vasco de Políticas públicas y la Mesa de diálogo social), en los que, actualmente, no existe representación del Tercer sector social, ni, por tanto, de las necesidades específicas de los colectivos de atención prioritaria a los que van destinadas directrices específicas de la Estrategia, tal y como se recoge en el artículo 6.2.

Resulta imprescindible habilitar un espacio para incorporar y recoger las aportaciones del Tercer sector social desde el inicio de la elaboración de la Estrategia, en cuanto agente clave que desempeña un papel relevante de garante de la atención adecuada a las personas en situación de riesgo de exclusión.

Se acepta.

Debe entenderse suficientemente garantizada la intervención de las entidades del Tercer Sector Social de Euskadi a través de la Mesa de Diálogo Civil y lo dispuesto en el artículo 7.3 de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, en cuya virtud *“El Gobierno Vasco, a través de la Mesa de Diálogo Civil de Euskadi u organismo que la sustituya, mantendrá un diálogo permanente, operativo y bidireccional con las redes del tercer sector social de Euskadi respecto a la acción de gobierno así como respecto a la acción de las organizaciones y redes, en el ámbito de la intervención social, que se traduzca en iniciativas concretas a impulsar por cualquiera de las partes o en colaboración, realizando un seguimiento y evaluación de las mismas.”.*

No obstante, se incorpora una previsión expresa a ese respecto en el artículo 73.2, que queda redactado como sigue:

**Artículo 73.- Estrategia Vasca de Empleo**

2. Corresponde al Gobierno Vasco la aprobación de la Estrategia Vasca de Empleo con la participación del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y de la Mesa de Diálogo Social, en los términos previstos en los artículos 64 y 69, y respetando lo dispuesto en el artículo 7.3 de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi.

- Se reitera la propuesta de incorporar la aportación del Tercer sector en la definición del contenido de la Estrategia, de cara a dotar de contenido lo dispuesto en el apartado c) “Definición de programas y objetivos evaluables en relación con los colectivos de atención prioritaria que se identifiquen en cada momento” de manera que se garantice que la persona debe ser el centro de las políticas públicas de empleo, en la línea de lo recogido en los dos artículos anteriores.

Se remite este departamento a lo expuesto en el apartado anterior.

30. Artículo 72. Funciones del Foro Vasco de Empleo (actual artículo 80)

En coherencia con lo manifestado en las aportaciones a los artículos anteriores, se valora insuficiente la función reservada al Tercer sector de informar la Estrategia Vasca de Empleo una vez elaborada, por considerar que su aportación quedaría reducida a un papel residual en un ámbito que le es propio y que se reconoce como prioritario dentro de la Ley.

No se acepta.

Se remite este departamento a lo expuesto en el punto 29.

31. Artículo 80. Órganos de gobierno (actual artículo 89).

Se propone incorporar la representación del Tercer sector social de Euskadi en la nueva composición del Consejo de administración de Lanbide, en coherencia con lo expuesto en las aportaciones al articulado del Título cuarto.

No se acepta.

Debe recordarse lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, en cuya virtud, “Los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, en función de su capacidad de autoorganización, se dotarán de los órganos de dirección y estructura para prestación del servicio al ciudadano. Dichos servicios públicos de empleo contarán con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los órganos de representación de carácter consultivo, en la forma en que se prevea por las comunidades autónomas, teniendo dicha participación carácter tripartito y paritario”.

En otro orden de cosas, el proyecto de ley de empleo resulta, aún, más taxativo cuando, al abordar la estructura organizativa de los servicios de empleo de las comunidades autónomas, prevé lo siguiente: “2. *La estructura organizativa de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas comprenderá órganos de carácter tripartito y paritario en que participarán las organizaciones sindicales y empresariales más representativas*”.

En definitiva, el tripartismo y la paridad que salvaguarda la legislación estatal quebrarían con la propuesta realizada por las entidades citadas en el encabezamiento.

5.4.1.6. VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES DE EHLABE

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 11 de julio de 2022 se han remitido las alegaciones de Ehlabe al anteproyecto de ley vasca de empleo. Hay que significar que todas propuestas y objeciones efectuadas por la entidad citada en el encabezamiento se hallan suficientemente motivadas.

Como es procedente, se examinarán a continuación las objeciones, propuestas o recomendaciones formuladas al citado texto, obviando aquellas consideraciones que muestran conformidad con los términos de la iniciativa, ofreciendo una sucinta motivación del parecer del órgano promotor de la iniciativa en relación con cada una de ellas.

II. ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

1. Artículo 2. Definiciones

- Ehlabe propone incluir un nuevo apartado al artículo 2 en el que se defina qué ha de considerarse por personas con discapacidad -personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás conforme a lo regulado en el artículo 4 del RDL 1/2013.

Se acepta parcialmente.

La propuesta de Ehlabe reproduce lo dispuesto en el artículo 4.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

El Real Decreto Legislativo 1/2013 se dicta al amparo de la competencia estatal ex artículo 149.1.1ª de la CE. Es, por tanto, normativa que vincula a todos los poderes públicos y que ha de respetar inexorablemente el legislador autonómico.

En relación con la reproducción autonómica de las normas estatales, cuando sobre la materia regulada ostentan competencias el Estado y las Comunidades Autónomas, es preciso tener en



cuenta que la normativa autonómica estaría condicionada al cambio o variación que sufre la norma estatal; por lo tanto, al variar el contenido de esta última, también tendría que variar en los mismos términos el de la normativa autonómica.

Como señala el dictamen 163/2007 de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, “No obstante lo anterior, es oportuno indicar también que una lectura conjunta de los pronunciamientos del TC que se han ocupado del tema (SSTC 40/1981, 26/1982, 146/1993, 29/1994, 162/1996, etc.) permite deducir que esa técnica es constitucionalmente aceptable siempre que se respeten los respectivos ámbitos competenciales y se cumplan las exigencias de la seguridad jurídica. En resumen, *la llamada a las normas estatales debe ajustarse a la reproducción sólo de aquellos mandatos normativos que sean imprescindibles para la comprensión y coherencia del proyecto y que tal técnica legislativa puede realizarse mediante la reproducción del mensaje normativo — con exactitud e integridad—, o bien mediante la simple remisión al precepto estatal, con la indicación de la norma originaria y su carácter básico. Si se prescinde de la referencia a la norma de origen, o aquella se hace incorrectamente, la reproducción normativa puede generar confusión en los destinatarios acerca de cuál sea el rango de la previsión normativa y crea la apariencia incorrecta de que aquella norma precisa de ésta para su puesta en efecto, cuando no es así, salvo aspectos muy puntuales”.*

El Tribunal Constitucional, por su parte, advierte de los riesgos de estas prácticas legislativas potencialmente inconstitucionales por inadecuadas al sistema de fuentes configurado en la Constitución (entre otras, SSTC 76/1983, FJ 23; 40/1981 y 26/1982). Prácticas todas ellas que pueden mover a la confusión normativa y conducir a la inconstitucionalidad derivada de la norma, como ocurre en aquellos supuestos en los que el precepto reproducido pierde su vigencia o es modificado y, sin embargo, se mantiene vigente el que lo reproducía.

En Sentencias de 25 de marzo y 16 de diciembre de 2004 y de 21 de diciembre de 2005, entre otras, el Tribunal Constitucional precisa que “esta proscripción de la reiteración o reproducción de normas (...) por el legislador autonómico (*leges repetitae*) no debemos extenderla a aquellos supuestos en que la reiteración simplemente consiste en incorporar a la normativa autonómica, ejercida ésta en su ámbito competencial, determinados preceptos del ordenamiento procesal general con la sola finalidad de dotar de sentido o inteligibilidad al texto normativo aprobado por el Parlamento autonómico”.

En opinión del Departamento de Trabajo y Empleo la repetición en la ley vasca de empleo de preceptos del Real Decreto Legislativo 1/2013 no está en el caso analizado al servicio de la seguridad jurídica, ni cobra sentido para garantizar la inteligibilidad de aquella ley y, por lo tanto, procede rechazarla.

Sin embargo, sí es preciso una referencia a la legislación en materia de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social para colmar el concepto de discapacidad.

En este sentido, se ha modificado el artículo 2.b) del anteproyecto, que ha quedado redactado como sigue:



b) Colectivos de atención prioritaria: aquellos que, por razón de su baja cualificación, de la situación de desempleo de larga duración, de la situación de exclusión sociolaboral o del riesgo de padecerla, de la edad, sexo, discapacidad entendida en los términos previstos en la legislación sobre derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, o de cualquier otra circunstancia personal o social, presentan especiales dificultades de acceso a un trabajo digno o de mantenimiento del mismo.

- Asimismo, proponen la incorporación del siguiente inciso: *“Además, se reconocerá como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, conforme a lo regulado en el artículo 5 del RD 818/2021”.*

No se acepta por entender que se halla incorporado.

En efecto, la propuesta de Ehlabe recoge literalmente lo dispuesto en el último inciso del artículo 50.1 del proyecto de ley de empleo, incluido por remisión en el artículo 6 del anteproyecto.

El referido artículo prevé en su párrafo 3 lo siguiente, que colma a juicio del departamento promotor de la iniciativa la finalidad a que se dirige la propuesta: *“Sin perjuicio de los colectivos de atención prioritaria previstos en la legislación estatal de empleo, será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, de las personas en situación o en riesgo de exclusión sociolaboral, así como de las personas con discapacidad, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración.*

En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento y prestará especial atención a aquellas situaciones en las que concurran varios factores determinantes de una mayor dificultad de inserción sociolaboral.”.

2. Artículo 7.

Proponen la expresa referencia a los centros especiales de empleo de iniciativa social en la relación de agentes de las políticas públicas de empleo. Lo justifican señalando que “En Euskadi, y en relación a la gestión de políticas activas de empleo, son los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social (definidos en el artículo 83 del Decreto 168/2019 de la CAPV) como agentes específicos y a través de modelo vasco de inclusión sociolaboral, quienes gestionan los diferentes programas y servicios de empleabilidad para las personas con discapacidad en colaboración con Lanbide-SVE”.

No se acepta.

Del artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013 no deriva, más bien al contrario, que los centros especiales de empleo de iniciativa social sean los llamados a gestionar las políticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Tampoco cabe tal deducción de lo dispuesto en el capítulo IV del Decreto 168/2019, de 29 de octubre, por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo.

Por lo demás, las distintas convocatorias promovidas por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo vinculados con programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad muestran, con carácter general, la posibilidad de concurrencia de centros especiales de empleo de distinta naturaleza (salvo, en referencia a los dos últimos ejercicios, las convocatorias para los ejercicios 2021 y 2022 de las ayudas a la inversión generadora de empleo estable para personas trabajadoras con discapacidad en los centros especiales de empleo, previstas en el Decreto 168/2019, de 29 de octubre, por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la comunidad autónoma de Euskadi y el registro vasco de centros especiales de empleo).

A mayor abundamiento cabría considerar la posible vulneración de los principios de necesidad y de proporcionalidad consagrados en los artículos 5 y 17 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, al identificar exclusivamente a los centros especiales de empleo de iniciativa social como agentes de las políticas de empleo de la Comunidad Autónoma de Euskadi aptos para participar en la implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo, lo que podría derivar en la directa exclusión de los demás centros especiales de empleo de tal consideración, y considerarse una barrera contraria a la unidad de mercado.

3. Artículo 8 (actual artículo 9)

Proponen añadir un nuevo apartado al citado artículo con el siguiente tenor literal: *“En el caso de las personas con discapacidad, se asegurarán las adaptaciones necesarias para la mejora de la empleabilidad, diseñando y poniendo en marcha los servicios especializados que se adapten a las necesidades y realidad del colectivo, especialmente de las personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.”*.

Abogan por el desarrollo del derecho a las adaptaciones necesarias para la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad, apoyándose en lo dispuesto en el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/2013 y en la Estrategia Vasca de Empleo 2030 señala (Vector 3-clave 3.4).

Se acepta parcialmente.

No se acoge en toda su extensión la propuesta, aunando las previsiones de especialización con los ajustes razonables que garanticen la efectividad de los derechos reconocidos.



El artículo 54.3 del proyecto de ley dispone lo siguiente: “De conformidad con el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social, los servicios públicos de empleo diseñarán y pondrán en marcha acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad. Las medidas más adecuadas del catálogo de instrumentos de empleabilidad, a la vista del perfil de las personas demandantes de servicios de empleo, serán objeto de las adaptaciones necesarias para su plena efectividad.

Desde este planteamiento, se añade un párrafo 3 al artículo 9, que queda redactado como sigue:

Artículo 9.- Derechos para la mejora de la empleabilidad

3. De conformidad con la legislación en materia de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará las adaptaciones necesarias para la plena efectividad de los derechos a que se refiere este artículo.

4. Artículo 41 (actual artículo 46)

Ehlabbe propone la adición de un último inciso en el artículo 46.1.a) del siguiente tenor: *a) En relación con el servicio de orientación, le corresponderá la elaboración del triaje, del diagnóstico personal sobre la empleabilidad de la persona usuaria, así como el diseño, seguimiento, revisión y actualización del plan integrado y personalizado para el empleo sin perjuicio de lo dispuesto para las entidades sociales de Euskadi que gestionan la orientación especializada para colectivos en el desarrollo reglamentario de este Ley*”.

No se acepta.

La colaboración entablada con entidades del tercer sector social que gestionan la orientación dirigida a colectivos específicos, responde a una insuficiencia de medios para dar respuesta a los servicios que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo está obligada a garantizar.

La efectividad de esta garantía a través de terceros lo será por cuenta de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo o de otra entidad de la Red Vasca de Empleo, bajo sus prescripciones y criterios, sin que resulte procedente incluir un inciso meramente preventivo como el propuesto pues, de verificarse la insuficiencia de medios personales adecuados para asumir la orientación especializada, cuando sea menester, la intervención de entidades sociales de Euskadi (además de otras) resultara necesaria, sin que el anteproyecto constituya a tal fin título habilitante, sin el cual aquella colaboración no será posible.

5. Añadir un artículo al capítulo IV del título III

Como se indica, Ehlabbe propone la inclusión de un artículo titulado “programas integrales de empleo inclusivo”, con el siguiente tenor:



“Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas de empleabilidad dirigidos a procurar que los colectivos prioritarios (personas con discapacidad y personas en riesgos de exclusión especialmente) puedan ejercer su derecho al trabajo y desarrollará, entre otros, los siguientes programas:

- Programas de empleo protegido (en Centro Especial de Empleo y Empresas de Inserción).
- Programas de empleo con apoyo programas de empleo con apoyo y acompañamiento dirigidos a promover su integración laboral en el sistema ordinario de trabajo
- Programas de orientación especializada
- Programas de formación especializados y adaptados
- Programas de intermediación especializada”.

Se acepta parcialmente, en tanto gran parte de la propuesta se halla recogida en el articulado del 2º borrador del anteproyecto de ley vasca de empleo.

En efecto, con ocasión del trámite de información pública y alegaciones se ha introducido un nuevo artículo 54, titulado “Programas integrales de activación” en el que se recoge la obligación de promover iniciativas de empleo protegido, que no estaban explicitadas.

Por lo demás, los programas de empleo con apoyo que propone la entidad encuentran reflejo en el actual artículo 53.

Los preceptos citados han quedado redactados como sigue:

Artículo 53.- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo

1. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas de empleo dirigidos a procurar que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo, y desarrollará programas de empleo con apoyo y acompañamiento dirigidos, prioritariamente, a promover su integración laboral en el sistema ordinario de trabajo, el tránsito desde entornos laborales protegidos al empleo ordinario, el mantenimiento del empleo, la mejora de su empleabilidad a lo largo de su ciclo laboral y su desarrollo profesional, así como la sostenibilidad del empleo protegido, de conformidad con la legislación de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y con la normativa de desarrollo. Estos programas promoverán, siempre que sea posible.

Lo dispuesto en este párrafo se entenderá sin perjuicio de las acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad en los términos previstos en el artículo 6.2 y de las adaptaciones necesarias, de acuerdo con el diagnóstico personal sobre la empleabilidad, para la plena efectividad de los programas y servicios del catálogo de la Red Vasca de Empleo.

2. Asimismo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo desarrollará programas de empleo con apoyo dirigidos a otros colectivos con especiales dificultades de inserción laboral como medida de fomento de empleo para facilitar su inclusión social y laboral.

Reglamentariamente se determinarán las personas destinatarias del programa, su duración, los requisitos de acceso, de los profesionales y de las profesionales de apoyo y acompañamiento, así como de las entidades beneficiarias de la acción de fomento y cualesquiera otras cuestiones necesarias para su ejecución.

3. En todo caso, estos programas incluirán acciones de orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona destinataria, actividades dirigidas al desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, a la formación específica en las tareas inherentes al puesto de trabajo, así como de asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades de apoyo de la persona y, en su caso, de adaptación del puesto de trabajo.

4. Los programas de empleo con apoyo serán objeto de seguimiento permanente y de evaluación.

Artículo 54.- Programas integrales de activación

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas integrales de activación laboral dirigidos a mejorar la empleabilidad y el acceso a un trabajo digno de los colectivos de atención prioritaria, consistentes en un conjunto de acciones combinadas y personalizadas de información, orientación, acompañamiento, motivación, asesoramiento, formación, y, en su caso, práctica laboral, prospección, intermediación y promoción de empleo.

Asimismo, promoverá iniciativas de empleo protegido.

5.4.1.7. VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES DE GARAPEN

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 13 de julio de 2022 se han remitido las alegaciones de Garapen sobre el anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, a las que se dará particular respuesta, justificando el parecer el departamento promotor de la iniciativa.

II. ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

1. CONSIDERACIONES GENERALES

A. Financiación

Considera determinante que las competencias que se reconozcan a los Ayuntamientos vengan acompañadas de su correspondiente fuente de financiación y que esta financiación esté garantizada y sea incondicionada. Valoran positivamente la constitución del Fondo de cooperación para el Empleo y Desarrollo local, si bien el criterio de ponderación según número de habitantes debería ser modificado para no lesionar los intereses de los municipios pequeños.

Se acepta.

El modelo de financiación de las competencias que reconoce el anteproyecto es incondicionado, previendo la creación del Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local, de vigencia transitoria, en tanto esté vigente la Ley 4/2021, de 7 de octubre, de metodología de distribución de recursos y de determinación de las aportaciones de las diputaciones forales a la financiación de los presupuestos de la Comunidad Autónoma del País Vasco aplicable al periodo 2022-2026 o se proceda a su modificación, en orden a considerar las competencias propias de los municipios y entidades locales que derivan de la presente ley, y se determine su financiación de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.

La elaboración de planes de empleo y desarrollo local a partir de un determinado número de habitantes, criterio sobre el que descansa la financiación transitoria y sobre la que habría de descansar la financiación incondicionada, se ha matizado en un doble sentido: 1) De una parte, se amplía el deber de elaborar planes de empleo y de desarrollo local a los municipios de más de 10.000 habitantes, si bien se diferencia a los municipios de mayor tamaño a los efectos de imponer el sometimiento de su planificación al parecer del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo; 2) De otra, se impone al resto de los municipios el deber de programar acciones para estimular la actividad económica y la generación de empleo.

En definitiva, el anteproyecto de ley entiende concernidos a todos los municipios y demás entidades locales en el objetivo de trabajar en el marco socioeconómico local para crear recursos, propiciar la creación de riqueza y trabajo digno. No parece razonable establecer una línea divisoria que pueda interpretarse como el desentendimiento de parte de los municipios de una política social absolutamente transversal.

Los artículos 77 a 79 han quedado redactados como sigue:

Artículo 77.- Planes de empleo y desarrollo local

1. Los planes de empleo y desarrollo local son los instrumentos de planificación de las políticas públicas de empleo en el ámbito local, que se dirigen a estimular y transformar, en su caso, la actividad económica y social con el objetivo de generar crecimiento y trabajo digno, atendiendo a los recursos existentes y a las oportunidades del contexto territorial.

2. Incluirán, al menos, los contenidos siguientes:

a) Diagnóstico de la situación socioeconómica y de empleo del municipio o municipios, que incluya una prospección de necesidades e identificación de oportunidades de empleo.

b) Análisis de las necesidades formativas del municipio o municipios, así como diseño, en su caso, de programas de formación en el trabajo no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, debidamente coordinados con las necesidades de las empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.

c) Objetivos en relación con la mejora de la empleabilidad, con la dinamización del territorio y con su desarrollo socioeconómico.



- d) *Identificación de proyectos dirigidos a la población desempleada, a los colectivos de atención prioritaria, a personas en situación o en riesgo de exclusión, así como aquellos que tengan por objeto el fomento del trabajo digno, la promoción de la economía local y cualesquiera otros que coadyuven al logro de los objetivos de crecimiento, reducción de la pobreza e inclusión y generación y mantenimiento de trabajo digno.*
- e) *Acciones de dinamización, movilización y colaboración de agentes y recursos que beneficien el desarrollo del municipio y puedan mejorar el empleo, así como interacción entre las distintas redes de relaciones existentes.*
- f) *En su caso, implementación y gestión de servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, que habrá de justificarse en los principios de proximidad a la ciudadanía, subsidiariedad, complementariedad y de ausencia de duplicidad.*
- g) *Financiación para su ejecución.*
- h) *Indicadores de evaluación.*
3. *En su elaboración deberá garantizarse la participación efectiva de los agentes sociales y económicos existentes en el ámbito territorial respectivo, así como de las distintas instituciones y entidades públicas cuyas competencias y funciones tengan incidencia en el plan, a través de las fórmulas que establezca cada entidad en virtud del principio de autoorganización.*
4. *Los planes de empleo y desarrollo local serán objeto de seguimiento permanente y de evaluación a la finalización de su ejecución.*

Artículo 78.- Municipios y entidades locales obligadas a aprobar planes de empleo y desarrollo local

1. *Estarán obligados a aprobar planes de empleo y de desarrollo local los siguientes municipios y entidades locales:*
- a) *Los municipios de más de 10.000 habitantes,*
- b) *Las cuadrillas que integren municipios que, en conjunto, sumen más de 10.000 habitantes.*
- c) *Las mancomunidades cuyos estatutos asuman de forma mancomunada la ejecución de servicios para el fomento del empleo y el desarrollo local, siempre que, en conjunto, los municipios mancomunados sumen más de 10.000 habitantes.*
- d) *Cualesquiera otras entidades locales de base asociativa que reúnan los requisitos a que se refiere el apartado anterior.*
- e) *Los municipios y entidades locales que tengan una tasa de paro superior al 10% durante más de dos años consecutivos.*
2. *Cuando los municipios a que se refieren los apartados a) y e) del párrafo anterior se integren en alguna cuadrilla, mancomunidad u otra entidad local, los planes de empleo y de desarrollo local deberán referirse a las entidades locales de las que formen parte.*
3. *Los planes de empleo y desarrollo local deberán estar debidamente coordinados con las directrices estratégicas de empleo, aprobadas por el Gobierno Vasco, y con la Estrategia Vasca de Empleo. A tal fin, se requerirá lo siguiente:*
- a) *Informe sobre la adecuación del plan a las directrices estratégicas de empleo y a la Estrategia Vasca de Empleo, que se emitirá con carácter previo a su aprobación por el órgano competente de la entidad local respectiva.*



Dicho informe será preceptivo para aquellos municipios y entidades locales de entre 10.000 y 20.000 habitantes y tendrá carácter vinculante.

b) Informe por el Consejo Vasco de Políticas Públicas en relación con los planes de empleo y desarrollo local de municipios o entidades locales de más de 20.000 habitantes, que se regirá por lo establecido en el artículo 66.2.

4. Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de los planes de empleo y desarrollo local que aprueben, facultativamente, los demás municipios y entidades locales, así como de la asistencia y cooperación que puedan prestar las diputaciones forales para el fomento del desarrollo económico y social del territorio respectivo.

Artículo 79.- Programación de acciones para estimular la actividad económica y la generación de empleo

Los municipios y entidades locales que no estén obligados a elaborar planes de empleo y desarrollo local de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior deberán aprobar un programa trienal de acciones dirigido a estimular la actividad económica y la generación de empleo en el municipio o en la entidad local respectiva.

En su elaboración deberá garantizarse la participación efectiva de los agentes sociales y económicos existentes en el ámbito territorial respectivo y justificarse la atención a los colectivos de atención prioritaria a que se refiere el artículo 6.

En coherencia con esta modificación se ha introducido una modificación en la Disposición transitoria segunda que refleje, para el periodo transitorio a que se ha hecho referencia, los elementos integrantes de la financiación para todos los municipios (y entidades locales), sin exclusión alguna.

La Disposición transitoria segunda ha quedado redactada como sigue:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local.

1. Se crea el Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local, en tanto esté vigente la Ley 4/2021, de 7 de octubre, de metodología de distribución de recursos y de determinación de las aportaciones de las diputaciones forales a la financiación de los presupuestos de la Comunidad Autónoma del País Vasco aplicable al periodo 2022-2026 o se proceda a su modificación, en orden a considerar las competencias propias de los municipios y entidades locales que derivan de la presente ley, y se determine su financiación de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.

2. El Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local tiene por objeto garantizar la elaboración de planes de empleo y desarrollo local, de acuerdo con el principio de suficiencia financiera. Se regirá por las siguientes reglas:

a) El Gobierno Vasco dotará anualmente este fondo mediante el crédito presupuestario correspondiente en la Ley de Presupuestos General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

b) Las aportaciones que cada entidad local reciba del Fondo de Cooperación en Materia de Empleo y Desarrollo local tendrán el carácter de transferencias, sin que resulte de aplicación la normativa en materia de subvenciones.

c) La asignación de los recursos económicos que corresponda a cada entidad local beneficiaria será el sumatorio de las cantidades resultantes de la aplicación de los criterios siguientes:

1º Costes de personal: se entenderán por tales los correspondientes a un puesto de técnico o técnica superior y de un administrativo o administrativa.

2º Medios materiales: se considerarán a tal efecto los vinculados a los puestos de trabajo a que se refiere el apartado anterior

3º Costes de realización: se tendrán en cuenta los gastos asociados a las fases de diagnóstico e investigación, de análisis, de elaboración de la estrategia local de desarrollo, definición de proyectos y de evaluación.

4º Ponderación por número de habitantes: los importes que resulten de los ordinales 1º y 2º) se ponderarán en función del número de habitantes, conforme a las cifras del padrón municipal referidas al uno de enero de cada año, de acuerdo a las siguientes reglas:

- Municipios y entidades locales de entre 10.000 y 20.000 habitantes: $(1^{\circ}+2^{\circ}+3^{\circ}) \times 1$.

- Municipios y entidades locales de entre 20.000 y 50.000 habitantes: $(1^{\circ}+2^{\circ}+3^{\circ}) \times 1,4$.

- Municipios y entidades locales de 50.001 a 100.000 habitantes: $(1^{\circ}+2^{\circ}+3^{\circ}) \times 1,8$.

- Municipios y entidades locales de 100.001 a 200.000 habitantes: $(1^{\circ}+2^{\circ}+3^{\circ}) \times 2,3$.

- Municipios y entidades locales de más de 200.000 habitantes: $(1^{\circ}+2^{\circ}+3^{\circ}) \times 3$.

5º Cuando los planes de empleo y de desarrollo local se refieran a cuadrillas, mancomunidades u otras entidades locales de base asociativa, se aplicarán las reglas establecidas en los ordinales anteriores. La ponderación por número de habitantes se referirá al total de habitantes de la entidad local respectiva.

Si de la aplicación de lo dispuesto en este ordinal resultara una financiación de la entidad local en cuantía inferior al 20% de la que correspondería de haberse aplicado las reglas previstas en los ordinales 1º a 4º a cada uno de los municipios, se incrementará un 20% la cuantía final que resulte para la entidad local.

d) Los criterios a que se refiere el apartado anterior podrán ser modificados por el Gobierno Vasco, previo informe favorable del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

e) Las cantidades asignadas anualmente a cada uno de los criterios a que se refiere el apartado c) se aprobarán por el Gobierno Vasco antes del 30 de septiembre de cada año, a propuesta del departamento competente en materia de empleo y previo informe favorable del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

f) La asignación a cada entidad local se realizará por orden de la persona titular del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo dentro del primer mes de cada año. El pago se hará efectivo de una sola vez antes del 1 de marzo.

3. La asignación de recursos económicos a los municipios y entidades locales de menos de 10.000 habitantes se ajustará a las siguientes reglas:

- Municipios y entidades locales de menos de 2.000 habitantes: $(\text{Costes de personal} + \text{Medios materiales} + \text{Costes de realización}) \times 0,2$



- *Municipios y entidades locales de entre 2.000 y 5.000 habitantes: (Costes de personal + Medios materiales + Costes de realización) x 0,4*
- *Municipios y entidades locales de entre 5.001 y 7.000 habitantes: (Costes de personal + Medios materiales + Costes de realización) x 0,6.*
- *Municipios y entidades locales de entre 7.001 y 9.999 habitantes (Costes de personal + Medios materiales + Costes de realización) x 0,8.*

Los costes de personal, materiales y de realización serán idénticos a los previstos en el apartado d) del párrafo anterior.

b) Colaboración financiera a través de convenios.

Valoran positivamente la fórmula prevista en el anteproyecto, si bien la limitación que existe en cuanto a la duración de los convenios (4 años prorrogables por otros 4), exige articular fórmulas para dotar de estabilidad a esta fórmula de prestación de servicios, ya que los ayuntamientos van asumir compromisos estructurales.

No se acepta.

No se comparte el diagnóstico de la necesidad de dotar de estabilidad a esta colaboración, al considerarse suficientemente salvaguardada. La duración prevista en el artículo 83.4 (4 + 4 años) responde, justamente, al objetivo de garantizar la estabilidad de la colaboración financiera en orden a procurar la calidad, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios de empleo.

Entendemos que ocho años son suficientes a los efectos de permitir la planificación de inversiones en servicios a las entidades locales concernidas, sin olvidar que el desarrollo de los mismos se asume voluntariamente por la entidad, que habrá de participar de manera sustancial en la financiación con sus propios recursos. La colaboración financiera los es a determinados efectos, como bien señala el precepto citado.

c) Gobernanza.

Consideran muy positivo que el anteproyecto de ley ponga el acento en un modelo efectivo y real de gobernanza con las entidades locales, si bien entienden que sería interesante concretar cómo se va a materializar la participación, los procedimientos, etc.

No se acepta.

Compartimos con Garapen el interés de concretar el modo en que se va a hacer efectivo el funcionamiento del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, pero no en sede de ley. Las normas de funcionamiento de los órganos colegiados tienen un carácter eminentemente organizativo, impropio de una norma con rango de ley, y espacio propio de los reglamentos autónomos.

De ahí que el artículo 64.3 prevea que *“El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo se regirá por esta ley y por su reglamento de funcionamiento (...)”*.

d) Gestión de competencias y servicios

Entienden que los ayuntamientos, dentro de la facultad para la autoorganización, puedan gestionar de forma individual o agrupada y, en este caso, lo puedan hacer por cualquiera de las fórmulas admitidas en derecho. Hay que tener en cuenta que el ámbito geográfico comarcal es el marco elegido en múltiples ocasiones por nuestros ayuntamientos para implementar sus actuaciones en materia de empleo e inserción socio laboral.

No se desprende propuesta o recomendación.

En efecto, el diagnóstico que realiza Garapen resulta ajustado, si bien el anteproyecto de ley resulta neutro a ese respecto.

Cada municipio concernido decidirá, en el ámbito de su autoorganización, la configuración jurídica más idónea para abordar el ejercicio de sus competencias o el desarrollo de servicios de la Cartera de la Red Vasca de Empleo, cuando lo considere oportuno.

Si se sirve de administración institucional, propiamente, de entidades mercantiles de capital público, si opta por asociarse con otros constituyendo nuevas entidades para la prestación de servicios, etc., será decisión que incube en exclusiva a la entidad local.

Pero, como se dice, el anteproyecto de ley no se adentra en un espacio que no le concierne.

Cuestión distinta es que se haya atendido la realidad de las cuadrillas, mancomunidades u otras entidades locales de base asociativa a efectos de determinar quién está obligado a elaborar planes de empleo y de desarrollo local, lo cual ha de tener su reflejo en la financiación, pues la financiación se dirige a las entidades locales y todas las citadas lo son.

Pero, como no puede ser de otra manera, dichas entidades se constituyen desde la voluntariedad, y sobre tal premisa sostiene el anteproyecto aquellas previsiones.

e) Empresas de inserción.

Garapen echa en falta la inclusión de las empresas de inserción como parte de la cartera de servicios. Se les nombra como agentes de las políticas, pero no como instrumento o recursos clave de empleabilidad, además se trata de un recurso en el que las entidades locales pueden actuar como promotores.

No se acepta.

No se cuestiona la funcionalidad de las empresas de inserción, como tampoco el papel de las entidades locales puedan tener como promotores de este tipo de entidades, pero tal apreciación es sustancialmente distinta a su consideración como parte de la cartera de servicios de empleo.

Entendemos que la condición de servicios de empleo de las empresas de inserción trastocaría la naturaleza de las mismas, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, dictada al amparo de la competencia estatal ex artículo 149.1.7ª CE.

2. ARTICULADO

a) Artículos 56 -competencias para los ayuntamientos- y 70 -planes de empleo y desarrollo local- (actuales artículos 62 y 77)

Garapen plantea las siguientes cuestiones:

- ✓ La competencia de planes de empleo debe entenderse en sentido amplio, un plan de empleo es un conjunto de actuaciones encaminadas a la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas y en situación de mejora de la empleabilidad, englobando actuaciones de acompañamiento, formación, ayudas a la contratación, etc.

No se acepta porque se considera incorporada.

El contenido de los planes de empleo y de desarrollo local que prevé el anteproyecto en el artículo 77.3 abarca todas las actuaciones citadas y otras muchas también, lo que avala la posibilidad de una intervención multifactorial de muy amplios contornos por parte de los municipios en el ámbito del empleo.

- ✓ No se debería hacerse distinción entre colectivos en riesgo y aquellos que no lo están. Las competencias de los municipios se ejercitan para todas las personas en desempleo o bien aquellas que quieran mejorar su empleabilidad (a todos los colectivos), ya que la Ley Municipal Vasca no hace ninguna distinción al respecto.

Así pues, las acciones de fomento del empleo y las dirigidas a promover la inserción socio laboral, incluidas en la segunda competencia, deberían dirigirse a cualquier persona vinculada con el municipio (o la comarca) que quiera mejorar su empleabilidad.

No se acepta.

La definición del ámbito material en que se concreta la competencia de los municipios se considera adecuada.

De una parte, el artículo 17.1.25 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, establece que, en el marco de lo dispuesto en dicha ley y en la legislación que sea de aplicación, los municipios podrán ejercer competencias propias en los siguientes ámbitos materiales: 25) Desarrollo local económico y social y políticas o planes locales de empleo.

Por su parte, el artículo 18.1 de la misma ley, establece que serán las leyes del Parlamento Vasco o las normas forales las que habrán de determinar las competencias propias de los municipios, debiendo evaluarse su conveniencia de conformidad con los principios recogidos en el artículo 14.5 de la repetida ley.

La exposición de motivos del anteproyecto da sobradas razones para atribuir las competencias a los municipios en los términos en que lo hace.

La afirmación de Garapen considerando que la Ley 2/2016 atribuye competencias en materia de empleo, debe matizarse con lo que acaba de exponerse.

Es la ley sectorial, en este caso el anteproyecto, la que está llamada a concretar el alcance de la competencia en un ámbito material que solo queda apuntado en la Ley 2/2016. Y es, justamente, los que hacen los artículos 62 y 77.

En lo que a la planificación se refiere, el anteproyecto aprovecha la intersectorialidad que alimenta las políticas de empleo, ampliamente justificada también en la exposición de motivos, para dotar a los planes de empleo y de desarrollo local de un contenido que bebe de esta concepción, superando la aparente parcelación que deriva del apartado 25 del artículo 17.1 de la repetida Ley. Aglutina en torno a los planes de empleo y de desarrollo local acciones de dinamización del territorio, de desarrollo socioeconómico, acciones de movilización y colaboración de agentes y recursos que benefician el desarrollo del municipio y puedan mejorar el empleo, etc., que se suman a estrategias tradicionalmente incardinadas como políticas de empleo propiamente dichas.

De este modo, cabe afirmar: (1) que el condicionamiento de un supuesto contenido de la Ley 2/2016, no es tal, ni hay necesidad de justificar en los principios de subsidiariedad y de proporcionalidad limitación alguna en las facultades sobre las materias que relaciona el artículo 17.1, porque tal limitación no existe. El plan de empleo y de desarrollo local es una categoría inédita en la Ley 2/2016 a la que este anteproyecto dota de contenido. (2) Por otra parte, la alusión que aquel precepto realiza a los planes locales de empleo no puede entenderse omnicompreensiva de todo el elenco de acciones y servicios posibles en materia de empleo. Si así fuera, las duplicidades que con tanto ahínco tratan de evitar la Ley 2/2016 y el anteproyecto que está en tramitación, serían lugar común. Y tal posibilidad, ha de quedar proscrita por notorias razones que nos relevan de su cita.

La planificación a que acaba de hacerse referencia se proyecta sobre el territorio y, como es obvio, sobre sus habitantes. El contenido propuesto por el anteproyecto es un mínimo necesario.

Las conexiones evidentes, y nuevamente hemos de insistir en la exposición de motivos, entre empleo y servicios sociales en relación con colectivos de población en riesgo o en situación de exclusión, y el protagonismo competencial de municipios y diputaciones, hacen singularmente oportuna la previsión contenida en el artículo 62, en relación con la posibilidad reconocida a

aquellos de promover acciones de fomento dirigidas a promover la inserción sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión.

- ✓ En relación con la formación prevista en el plan de empleo y de desarrollo local, a que se refiere el actual artículo 77.2.b), Garapen propone su extensión al diseño de acciones formativas en general.

No se acepta.

Esta propuesta aparece desprovista de una mínima justificación que permita un análisis mínimamente razonado.

No debe obviarse el cambio de paradigma que ha supuesto la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional y la imbricación en el sistema educativo de gran parte del subsistema de formación profesional para el empleo, que, dicho sea de paso, está pendiente de definición (la Disposición derogatoria de aquella ley impone al Gobierno la modificación –su iniciativa, habrá de entenderse- de las disposiciones de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral que se vean afectadas por esta disposición derogatoria.

En cualquier caso, nos remitimos a lo ya expuesto. El contenido mínimo de los planes de empleo y desarrollo local están concebidos, singularmente en lo que a la formación se refiere, con un anclaje muy directo con su conexión social y, singularmente, con la inserción sociolaboral de colectivos con los que ya vienen interviniendo los servicios sociales de base, y, lógico será extender la intervención hacia la promoción de su empleabilidad desde el mismo ámbito.

Estos son los colectivos en los que el municipio encuentra un ámbito intersectorial de acción que justifica su intervención.

b) Municipios obligados a elaborar planes de empleo y de desarrollo local

- Considera Garapen que también deben tener esta competencia los municipios menores de 20.000 habitantes, pues de otra manera se genera un importante desequilibrio territorial y un agravio comparativo en la atención de las personas.

En el caso de los municipios menores de 20.000 habitantes, podrán realizar los planes de manera agrupada.

Se acepta.

Nos remitimos a lo expuesto en el punto 1.A.

Por lo que se refiere a la propuesta de sustituir la redacción previstas en el artículo 70.3.d) (actual artículo 78.1.d) por la siguiente: “Municipios que hayan constituido entidades o

agrupaciones, cualquiera que sea su naturaleza jurídica (de derecho público o privado), admitidas en derecho”, debe descartarse.

La imposición de la planificación se articula en torno a la entidad local, sea cual sea. La configuración jurídica de las estructuras que llevarán a cabo determinados servicios es, a tal efecto, indiferente. La propuesta resulta, además, genérica en exceso cuando alude a “agrupaciones”, sin identificar a qué se refiere o cuál es su finalidad.

La potestad de autoorganización posibilita un amplio margen a este respecto, del que el anteproyecto, como es lógico, se desentiende, y en el que evita incidir pretendidamente.

- Es importante que la participación efectiva de los agentes sociales y económicos que se establecen en los planes, se realice en un espacio que cuente con entidad y reconocimiento territorial, podrían ser los foros, consejos territoriales, mesas de inclusión, etc.

La definición de los marcos de participación se remite a lo que cada entidad establezca en virtud del principio de autoorganización, como demanda, además, el respeto al principio de autonomía local.

c) Disposición transitoria segunda. Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local

Proponen que no se distinga por el número de habitantes, en consonancia con la titularidad de la competencia, sea cual sea la formula usada para la agrupación de municipios, para así evitar la discriminación de los municipios pequeños.

Se acepta.

Nos remitimos a lo expuesto en el punto 1.A

En cualquier caso, el cuadro que se inserta en el pág. 6 de sus alegaciones no se estima referencia válida al respecto, porque una cosa en la financiación de la elaboración del plan de que se trate y otra, distinta, la programación de determinadas acciones o proyectos de carácter coyuntural que, como es obvio, no pueden integrar el Fondo que se constituye transitoriamente.

d) Gestión de la cartera (artículo 43, actual artículo 48)

- Valoran positivamente que, además de las funciones que les sean adscritas a los ayuntamientos como reconocimiento de su competencia, se puedan prestar otros servicios en el marco de las políticas activas de empleo.

No obstante, entienden de vital importancia dotar de la máxima estabilidad a esta fórmula, reconociendo el carácter estructural de los mismos

No se acepta porque se entiende incorporado

Creemos que las previsiones del actual artículo 83 son suficientemente explícitas al respecto, ordenando al Gobierno Vasco el establecimiento de mecanismos estables de colaboración financiera dirigidos a garantizar la calidad, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios.

Es más, contempla, igualmente, el desarrollo reglamentario que establecerá el procedimiento para atender aquel mandato, y determinará los aspectos estructurales sobre los que se asentará la estabilidad de la colaboración dirigida, ha de insistirse, a apuntalar la calidad. Que la ley contemple una duración máxima del convenio que ponga fin a aquel procedimiento no impedirá la suscripción de nuevos acuerdos que, dicho sea de paso, no se encontrarían sujetos a las limitaciones que derivan del capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

- En cuanto a los servicios de la Red Vasca de Empleo, defienden de inicio que los servicios que detallan son inherentes a los planes de empleo y deberían recogerse e incrementarse la financiación. Subsidiariamente, proponen incluirlos dentro de la cartera de servicios que podrían asumir de forma voluntaria los municipios.

No se acepta la inclusión de los servicios como parte de la planificación.

El anteproyecto parte de una distinción conceptual que vertebra todas las previsiones, tanto de la planificación de las políticas públicas de empleo, como la definición de la cartera de servicios, que discurren por su propio cauce. La planificación estratégica y operativa del Gobierno de aquellas políticas no se confunden en ningún momento con la definición y gestión de los servicios.

Por lo que se refiere a la posibilidad de incluir los servicios que se citan a continuación entre los que podrán asumir los municipios, cabe señalar lo siguiente:

✓ La labor de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, incluyendo la de apoyo a la creación de empresas explícitamente.

No se acepta por estar incluida.

El servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento está previsto en el artículo 48.1, por remisión a los que podrán gestionar las diputaciones. “Artículo 48.- Gestión por las entidades locales. 1. Además de los servicios a que se refiere el artículo anterior, los municipios y otras entidades locales de ámbito supramunicipal podrán gestionar, (...)”:

✓ La gestión integral de ofertas (servicio de intermediación y colocación), no solo la captación.

No se acepta.

La intermediación y colocación se consideran prestaciones genuinas de los agentes de intermediación (servicios públicos de empleo, agencias de colocación, agencias especializadas en la recolocación o en la selección de personal), que ostenta la condición de servicio de carácter

público, sin perjuicio de lo establecido en el actual artículo 54 en relación con los Programas integrales de activación, que abre la posibilidad de realizar estas actuaciones de intermediación, que complementan el programa de inserción laboral de las personas participantes en los mismos.

✓ La gestión de procesos de formación/aprendizaje en puesto de trabajo no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial que sea relevante para el empleo y que faciliten el desarrollo de itinerarios socio laborales personalizados.

No se acepta por entenderse incluido.

Lo dispuesto en el artículo 48.1 en relación con el artículo 47.1.a) y con el artículo 54 permitiría su gestión.

✓ **Formación acreditable.**

No se acepta.

En primer lugar, dicho reconocimiento no encontraría encaje en la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco y no es objetivo de esta ley, ni resulta preciso ni sirve a sus fines, su modificación

En segundo lugar, la formación profesional acreditable se inserta en el sistema de formación profesional, quedando en una posición de franca indefinición el tradicionalmente conocido como subsistema de formación profesional para el empleo.

✓ Impulso y desarrollo de actuaciones mixtas de empleo y formación, que combinen acciones cualificantes, orientación e inserción sociolaboral, prospección y empleo o cualquier otra medida que mejore de forma significativa la empleabilidad de las personas, en un marco objetivo de crecimiento equilibrado y sostenible para toda la población en todo el territorio, paliando las desigualdades entre colectivos y entre regiones. (como podrían ser los “proyectos singulares” o los proyectos tipo auzolan que se pueden presentar en la convocatoria de “colectivos vulnerables”).

No se acepta porque se considera incluido.

En efecto, procede acudir a este respecto a la previsión del actual artículo 54 al que ya se ha hecho referencia.

✓ Gestionar iniciativas de fomento del empleo y ayudas a la contratación para hacer frente al reto del desempleo juvenil o de otros colectivos vulnerables.

No se acepta porque se considera incluido.

Estos programas tendrían cabida ex artículo 62.

✓ En general, ejecución de proyectos de inclusión social y sociolaboral, fundamentada en la identificación de necesidades de personas usuarias de los y gestión de las redes comarcales de inclusión.

No se acepta por entenderse incluida.

Resultaría de aplicación la previsión contenida en el artículo 54.

✓ Incluir todos los servicios de orientación para el empleo que se regulan en el art 24 del borrador de la ley.

No se acepta, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 54.

La propuesta de Garapen no coherente con la articulación de los derechos para la mejora de la empleabilidad, cuya garantía de efectividad se otorga a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

La exposición de motivos resalta la importancia de la dimensión local del empleo, pero tal aspecto siendo relevante y un elemento diferencial del anteproyecto, no ampara la creación de servicios integrales de empleo de ámbito local. No creemos que tal planteamiento tenga cabida al amparo de lo dispuesto en la Ley 2/2016, reiteradamente citada, ni en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, ni en el vigente Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, ni en el proyecto de ley de empleo que, actualmente, se halla en tramitación en Cortes.

e) Acceso a la historia única

Garapen considera preciso el acceso y gestión de toda la información socio laboral de la persona para no repetir acciones o servicios ya ofertados desde otros recursos de la red, evitando duplicidades y descoordinaciones, pudiendo tener acceso a la historia laboral única de la personal

No se acepta por entenderse incluido.

Del artículo 39.1 deriva la posibilidad de acceder a la historia laboral única de todos los profesionales y de las profesionales de la Red Vasca de Empleo, sin perjuicio de que reglamentariamente se determinen, como prevé el artículo 38.2, las normas de confección, conservación, responsabilidades y utilización de la historia laboral única.

El término “gestión” a que se refiere Garapen, entendido como posibilidad de acceso de los y las profesionales a la citada historia y de introducción de datos e información, resulta derivada necesaria de la propia concepción de la Red Vasca de Empleo, entendida como una multiplicidad de agentes prestadores de servicios de empleo que podrán, en buena lógica, tener por destinatarias a unas mismas personas.

Cuestión distinta será la responsabilidad del instrumento común que soportará su llevanza, que habrá de ser única y, obviamente atribuida a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, a quien corresponde el diseño y mantenimiento del instrumento común de atención y seguimiento.

f) Gestión del servicio de asesoramiento a empresas (actual artículo 48.1.b)

Proponen que se menciones expresamente la prospección, dado que se trata de un eje vehicular sobre el que se sustenta la cartera de servicios a ofrecer y del día a día de la mayoría de las agencias.

No se acepta por hallarse incluida.

En efecto, el artículo 48.1.b) prevé que los municipios y otras entidades locales de ámbito supramunicipal podrán gestionar los siguientes servicios: b) En relación con el servicio de asesoramiento a empresas, podrán realizar la captación de las ofertas de empleo, el contacto directo con las empresas vinculadas a su territorio, la prospección e identificación de sus necesidades, así como la información y asesoramiento sobre ayudas y modalidades de contratación.

5.4.1.8. VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES DE FEVAS

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 14 de julio de 2022 se han remitido las alegaciones de Fevas al anteproyecto de ley vasca de empleo.

Como es procedente, se examinarán a continuación las objeciones, propuestas o recomendaciones formuladas al citado texto, obviando aquellas consideraciones que muestran conformidad con los términos de la iniciativa, ofreciendo una sucinta motivación del parecer del órgano promotor de la iniciativa en relación con cada una de ellas.

II. ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

Tras una amplia contextualización en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, en la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 y en la Ley General de



derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, realiza las siguientes aportaciones:

1. Sustituir la expresión “integración social” por “inclusión social”.

Proponen esta sustitución en la exposición de motivos, parte III (página 8); en el artículo 2.- Definiciones, a) Trabajo digno y en el artículo 48.-Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo (página 41).

Se hallan incluidas tras las alegaciones de Elkartean.

El párrafo de la exposición de motivos ha quedado redactado como sigue:

El derecho al trabajo se sitúa en la base de los derechos sociales, en tanto permite vivir con dignidad, desarrollarse como persona, y coadyuva a la inclusión social, imponiendo como contrapartida, en su dimensión colectiva, la obligación de los poderes públicos de promover su realización efectiva. Constitucionalmente, el derecho al trabajo se configura desde parámetros de dignidad, acompañado del derecho a una remuneración suficiente, a permisos, vacaciones retribuidas y a la limitación de la jornada y a descansos (artículo 35.1 CE).

El artículo 2.a) ha quedado redactado del modo que sigue:

a) Trabajo digno: aquel que brinda la oportunidad de realizar una actividad productiva a cambio de un ingreso justo, que ofrece seguridad en el lugar de trabajo, protección social, perspectivas de desarrollo personal, de participación, igualdad de oportunidades y favorece la inclusión social.

El literal del actual artículo 53.1 es el siguiente:

Artículo 53.- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo

1. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas de empleo dirigidos a procurar que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo, y desarrollará programas de empleo con apoyo y acompañamiento dirigidos, prioritariamente, a promover su inclusión laboral en el sistema ordinario de trabajo, el tránsito desde entornos laborales protegidos al empleo ordinario, el mantenimiento del empleo, la mejora de su empleabilidad a lo largo de su ciclo laboral y su desarrollo profesional, así como la sostenibilidad del empleo protegido, de conformidad con la legislación de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y con la normativa de desarrollo. Estos programas promoverán, siempre que sea posible.

Lo dispuesto en este párrafo se entenderá sin perjuicio de las acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad en los términos previstos en el artículo 6.2 y de las adaptaciones necesarias, de acuerdo con el diagnóstico personal sobre la empleabilidad, para la plena efectividad de los programas y servicios del catálogo de la Red Vasca de Empleo.

2. Artículo 5.

Incluir la Accesibilidad Universal, entre los principios de la Ley.

Se acepta.

Se incluye un apartado b), dedicado a la accesibilidad universal, lo que obliga a reenumerar los apartados subsiguientes.

Ha quedado redactado como sigue:

b) Accesibilidad universal, promoviendo la mejor adaptación posible de los puestos de trabajo, de los entornos de trabajo y de los medios tecnológicos de producción.

3. Incluir la referencia a las Entidades del Tercer Sector Social de Euskadi en los artículos 7 y 71 (actuales artículos 7 y 80).

Ya está incluida con ocasión de alegaciones de Elkartean, Once, Ehlabe, etc.

El tenor literal del artículo 7 es el siguiente:

Artículo 7.- Agentes de las políticas públicas de empleo

Son agentes de las políticas públicas de empleo las administraciones vascas, las entidades de su sector público, las organizaciones sindicales y empresariales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las empresas, entidades de formación, centros integrados de formación profesional, universidades, agencias de colocación, empresas de inserción, centros especiales de empleo organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que participen en la implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo.

La redacción del artículo 80.2 es la siguiente:

Artículo 80.- Foro Vasco de Empleo

2. En el mismo estarán representados el Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los municipios, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las organizaciones sindicales y organizaciones patronales de carácter intersectorial más representativas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Confederación de Cooperativas de Euskadi, los trabajadores y las trabajadoras autónomas, las sociedades laborales de Euskadi, las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que intervengan en el ámbito del empleo, las universidades del sistema universitario vasco, las agencias de colocación, clústeres, centros integrados de formación profesional y las entidades de formación.

4. Incluir el concepto de ajustes razonables

Fevas propone la introducción de ajustes razonables en relación con los derechos de las personas con discapacidad.

Se acepta

Se ha introducido este concepto en relación con el derecho a la formación en el trabajo (artículo 13.1).

Artículo 13.- Derecho a la formación en el trabajo

1. El derecho a la formación en el trabajo permitirá el desarrollo de itinerarios formativos personalizados y, en su caso, adaptados mediante ajustes razonables, para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo.

Y con el servicio de formación en el trabajo (artículo 29.4).

Artículo 29.- Servicio de formación en el trabajo

4. El servicio de formación en el trabajo facilitará el desarrollo de itinerarios formativos personalizados y, si fuera necesario, adaptados mediante ajustes razonables, que formarán parte, en su caso, del plan integrado y personalizado para el empleo. Se prestará especial atención a las competencias digitales y de otra índole que tengan incidencia en el desarrollo profesional y permitan acompañar a la persona en la adquisición de competencias adaptadas a las transformaciones socioeconómicas.

Igualmente, se incluye este concepto en el 2º párrafo del artículo 53.1

Artículo 53.- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo

Lo dispuesto en este párrafo se entenderá sin perjuicio de las acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad en los términos previstos en el artículo 6.2 y de las adaptaciones necesarias, de acuerdo con el diagnóstico personal sobre la empleabilidad, para la plena efectividad de los programas y servicios del catálogo de la Red Vasca de Empleo.

5. Incluir el derecho al apoyo en el empleo

No se acepta.

Esta propuesta, al contrario que el resto de las que integran el escrito de alegaciones, aparece desprovista de una mínima motivación, razón por la que se no es posible efectuar un análisis de razonabilidad mínimamente sólido.

En cualquier caso, debe recordarse lo dispuesto en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/2013, que impone a los empresarios el deber de adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Otra tipología de apoyos se prevé en el artículo 53 al que se ha hecho referencia, pero los programas allí regulados no se articulan como derechos subjetivos, como tampoco lo hace el artículo 41 del repetido Real Decreto Legislativo 1/2013, al abordar los servicios de empleo con apoyo.

6. Relación educación-empleo.

Fevas se pregunta por la relación educación-empleo, por cómo se vinculará la formación, prospección, la investigación y la innovación con el Departamento de Educación y otras administraciones competentes, por cómo van a coordinarse los diferentes sistemas (educativo y de empleo) en la respuesta a los numerosos retos que nos plantean las nuevas necesidades.

Realmente, plantea incógnitas, no propuestas u objeciones.

En materia de formación, el diálogo y coordinación entre educación y empleo es un deber de los departamentos competentes en dichas materias. Con la Ley orgánica 3/2022 de formación profesional nace un nuevo paradigma en materia de formación profesional que obliga a una reubicación a la formación en el trabajo, que hace más necesaria que nunca el flujo permanente de información, de buenas prácticas, de prospección, etc. entre el mercado de trabajo, los servicios públicos de empleo y educación.

El anteproyecto es consciente de esta situación, y aborda en el artículo 29 en servicio de formación en el trabajo desde una concepción holística, promoviendo Promoverá aquella formación que atienda a los requerimientos del sistema productivo, a través del cual las personas usuarias adquieran y actualicen las competencias profesionales que les permitan mejorar las posibilidades de desarrollo profesional y de empleabilidad durante las transiciones laborales, con independencia de las competencias que correspondan en cada momento a los departamentos competentes del Gobierno Vasco en materia de educación, de empleo, y a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

7. Referencia a la “empresa” en el artículo 25.5 y 48.3 (actuales artículos 25.5 y 53.3)

Fevas entiende que, como organizaciones del Tercer Sector, no encajan en el concepto empresa.

Se acepta parcialmente.

En lo que se refiere al actual artículo 25.5, debe señalarse que el mismo es traslación literal de lo dispuesto en el artículo 33.2.j) del proyecto de ley estatal de empleo, que encuentra justificación en la mejor inteligibilidad del precepto (supuesto avalado por la jurisprudencia constitucional de reiteración de precepto básico).

En lo que toca al artículo 53.3, el departamento promotor de la iniciativa entiende razonable la objeción de Fevas. El citado precepto ha quedado redactado como sigue:

Artículo 53.- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo

3. En todo caso, estos programas incluirán acciones de orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona destinataria, actividades dirigidas al desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, a la formación específica en las tareas inherentes al puesto de trabajo, así como de asesoramiento e información a las empresas y demás entidades empleadoras sobre las necesidades de apoyo de la persona y, en su caso, de adaptación del puesto de trabajo.

8. Observatorio Vasco de Empleo y de Formación. Artículo 39 (actual artículo 44).

Proponen la coordinación con otros Observatorios (Observatorio Vasco del Tercer Sector Social), y considerar otros órganos como espacios de referencia para la consulta y participación en iniciativas del propio Observatorio Vasco de Empleo y de Formación (Mesa de Diálogo Civil de Euskadi; Consejo Vasco para la Inclusión; etc.).

No se acepta.

El Observatorio Vasco de Empleo y formación es un instrumento común cuya utilización resultará obligada para todos los miembros de la Red Vasca de Empleo.

La coordinación que exige el artículo 44 trata de garantizar la integración y total interoperabilidad de la profusión de observatorios de empleo que puedan existir con el que, a la postre, servirá para la integración de todas la información, análisis y prospectiva sobre el empleo y formación de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Y estarán obligados a tal coordinación todas las entidades que se integren en la Red Vasca de Empleo.

Se ha modificado el artículo 44.3 para clarificar esta perspectiva:

Artículo 44.- Observatorio Vasco de Empleo y de Formación

3. Los sistemas de información, análisis y prospectiva sobre el empleo que, en su caso, mantengan las diputaciones forales, los municipios, las entidades locales de ámbito supramunicipal, y demás entidades que puedan integrarse en la Red Vasca de Empleo,



deberán garantizar la plena integración e interoperabilidad con el Observatorio Vasco de Empleo y de Formación

9. Innovación (actual artículo 84).

En relación con la innovación en el ámbito del empleo, Fevas propone considerar debidamente a las organizaciones del Tercer Sector como destinatarias de proyectos de innovación, tanto como generadoras de empleo, como entidades de apoyo a las personas con especiales dificultades, en concreto, a las personas con discapacidad.

Se acepta.

Se ha modificado el párrafo 2 del citado artículo, que ha quedado redactado como sigue:

Artículo 84.- Investigación e innovación

2. Los programas y acciones a que se refiere el párrafo anterior promoverán la participación de las personas, entidades, empresas usuarias y, en su caso, de las entidades del Tercer Sector Social de Euskadi. Serán objeto de evaluación anual con el fin de valorar la procedencia de transferir los resultados de la investigación e innovación a la planificación de las políticas públicas de empleo y a la definición, gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y a los programas complementarios.

5.4.1.9. VALORACIÓN ALEGACIONES FEDEAFES

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 15 de julio de 2022 se han remitido las alegaciones de Fedefes al anteproyecto de ley vasca de empleo.

Como es procedente, se examinarán a continuación las objeciones, propuestas o recomendaciones formuladas al citado texto, obviando aquellas consideraciones que muestran conformidad con los términos de la iniciativa, ofreciendo una sucinta motivación del parecer del órgano promotor de la iniciativa en relación con cada una de ellas.

II. ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

1. Artículo 2. Definiciones

Solicitan incluir en las definiciones a las personas con discapacidad y a las personas con mayores dificultades de acceso al empleo en términos análogos al artículo 5 del Real Decreto 818/2021,

de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

No se acepta por entenderse incluida.

No procede reproducir lo dispuesto en el artículo 4.1 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

El Real Decreto Legislativo 1/2013 se dicta al amparo de la competencia estatal ex artículo 149.1.1ª de la CE. Es, por tanto, normativa que vincula a todos los poderes públicos y que ha de respetar inexorablemente el legislador autonómico.

De este modo, en la definición de colectivos de atención prioritaria se insertan las personas con discapacidad, entendida esta en los términos previstos en la legislación sobre derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Igualmente se incluye la salvaguardar de entender incluidos en estos colectivos a los que en cada momento determine la legislación estatal de empleo, evitando, como se dice, reproducciones de normativa básica estatal que, en principio, no son aconsejables.

En relación con la reproducción autonómica de las normas estatales, cuando sobre la materia regulada ostentan competencias el Estado y las Comunidades Autónomas, es preciso tener en cuenta que la normativa autonómica estaría condicionada al cambio o variación que sufre la norma estatal; por lo tanto, al variar el contenido de esta última, también tendría que variar en los mismos términos el de la normativa autonómica.

Como señala el dictamen 163/2007 de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, “No obstante lo anterior, es oportuno indicar también que una lectura conjunta de los pronunciamientos del TC que se han ocupado del tema (SSTC 40/1981, 26/1982, 146/1993, 29/1994, 162/1996, etc.) permite deducir que esa técnica es constitucionalmente aceptable siempre que se respeten los respectivos ámbitos competenciales y se cumplan las exigencias de la seguridad jurídica. En resumen, *la llamada a las normas estatales debe ajustarse a la reproducción sólo de aquellos mandatos normativos que sean imprescindibles para la comprensión y coherencia del proyecto y que tal técnica legislativa puede realizarse mediante la reproducción del mensaje normativo — con exactitud e integridad—, o bien mediante la simple remisión al precepto estatal, con la indicación de la norma originaria y su carácter básico. Si se prescinde de la referencia a la norma de origen, o aquélla se hace incorrectamente, la reproducción normativa puede generar confusión en los destinatarios acerca de cuál sea el rango de la previsión normativa y crea la apariencia incorrecta de que aquella norma precisa de ésta para su puesta en efecto, cuando no es así, salvo aspectos muy puntuales”.*

El Tribunal Constitucional, por su parte, advierte de los riesgos de estas prácticas legislativas potencialmente inconstitucionales por inadecuadas al sistema de fuentes configurado en la Constitución (entre otras, SSTC 76/1983, FJ 23; 40/1981 y 26/1982). Prácticas todas ellas que pueden mover a la confusión normativa y conducir a la inconstitucionalidad derivada de la



norma, como ocurre en aquellos supuestos en los que el precepto reproducido pierde su vigencia o es modificado y, sin embargo, se mantiene vigente el que lo reproducía.

En Sentencias de 25 de marzo y 16 de diciembre de 2004 y de 21 de diciembre de 2005, entre otras, el Tribunal Constitucional precisa que “esta proscripción de la reiteración o reproducción de normas (...) por el legislador autonómico (leges repetitae) no debemos extenderla a aquellos supuestos en que la reiteración simplemente consiste en incorporar a la normativa autonómica, ejercida ésta en su ámbito competencial, determinados preceptos del ordenamiento procesal general con la sola finalidad de dotar de sentido o inteligibilidad al texto normativo aprobado por el Parlamento autonómico”.

En opinión del Departamento de Trabajo y Empleo la repetición en la ley vasca de empleo de preceptos del Real Decreto Legislativo 1/2013 o del Real Decreto 818/2021 no está en el caso analizado al servicio de la seguridad jurídica, ni cobra sentido para garantizar la inteligibilidad de aquella ley y, por lo tanto, procede rechazarla.

En todo caso, procede transcribir los términos en que ha quedado redactado el artículo 2.b) a fin de acreditar la integración de los colectivos referidos por FEDEAFES en la definición de los que resultan de atención prioritaria:

b) Colectivos de atención prioritaria: aquellos que, por razón de su baja cualificación, de la situación de desempleo de larga duración, de la situación de exclusión sociolaboral o del riesgo de padecerla, de la edad, sexo, discapacidad entendida en los términos previstos en la legislación sobre derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, o de cualquier otra circunstancia personal o social, presentan especiales dificultades de acceso a un trabajo digno o de mantenimiento del mismo. Se integrarán en esta definición aquellos colectivos de atención prioritaria que se identifiquen en cada momento en la legislación estatal de empleo.

Por su parte, el artículo 6.3 ha quedado redactado del modo siguiente:

3. Sin perjuicio de los colectivos de atención prioritaria previstos en la legislación estatal de empleo, será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, de las personas en situación o en riesgo de exclusión sociolaboral, de las personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33 por ciento y de aquellas que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, así como de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración. En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento y prestará especial atención a aquellas situaciones en las que concurran varios factores determinantes de una mayor dificultad de inserción sociolaboral.

2. Artículo 5. Principios rectores de las políticas públicas de empleo

Solicitan la inclusión de un apartado del siguiente tenor: *“Igualmente las políticas públicas de empleo deberán orientarse a hacer efectivos los mandatos del artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad referidos al Trabajo y al Empleo”*.

Se acepta parcialmente.

Idéntica alegación se ha realizado por el grupo ONCE, razón por la que procede reproducir la respuesta que se ha dado al mismo:

“Se sustituye la referencia al artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre derechos de las personas con discapacidad por la cita del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en relación con el trabajo y empleo, en tanto concreción en el derecho positivo de lo dispuesto en aquella convención”.

El segundo párrafo del apartado a) ha quedado redactado como sigue:

En aplicación de estos principios, las políticas públicas de empleo se dirigirán a eliminar los roles y estereotipos en función del sexo en el ámbito del empleo, a promover la igualdad en la valoración del trabajo, a hacer efectivo lo dispuesto en los artículos 36 a 43 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, así como en los artículos 35 a 47 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en relación con el trabajo y empleo.

En todo caso, la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad vertebrará las previsiones del anteproyecto, y así se explicita en un nuevo párrafo noveno adicionado en el apartado IV de la exposición de motivos, que ilustra la apuesta por la efectividad de las previsiones del artículo 27 de la citada Convención que, en definitiva, deberá informar las políticas públicas de empleo:

Se articula, de este modo, un conjunto ordenado de derechos, servicios y programas que, a la vez, se dirigen a hacer efectivas las previsiones del artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de los artículos 35 a 47 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, del capítulo IV del título III de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, así como del artículo 20.a) de la Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud.

3. Artículo 7. Agentes de las políticas públicas de empleo

Se propone una mención específica al Tercer Sector de intervención Social, conectada con la Ley 6/2016 de 12 de mayo del Tercer Sector de Euskadi.

No se acepta por estar ya incluida.

El artículo 7 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 7.- Agentes de las políticas públicas de empleo

Son agentes de las políticas públicas de empleo las administraciones vascas, las entidades de su sector público, las organizaciones sindicales y empresariales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las empresas, entidades de formación, centros integrados de formación profesional, universidades, agencias de colocación, empresas de inserción, centros especiales de empleo organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que participen en la implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo.



4. Artículo 8. Derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad (actual artículo 9)

- Proponen añadir el siguiente párrafo: *“5.- En el caso de las personas con discapacidad, se asegurarán las adaptaciones necesarias para la mejora de la empleabilidad, diseñando y poniendo en marcha los servicios especializados que se adapten a las necesidades y realidad del colectivo, especialmente de las personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.”*

Se acepta parcialmente.

La propuesta es idéntica a la realizada en relación con el mismo artículo por Ehlabe, razón por la que reproduce la respuesta dada a la citada entidad:

“No se acoge en toda su extensión la propuesta, aunando las previsiones de especialización con los ajustes razonables que garanticen la efectividad de los derechos reconocidos.

El artículo 54.3 del proyecto de ley dispone lo siguiente: “De conformidad con el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social, los servicios públicos de empleo diseñarán y pondrán en marcha acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad. Las medidas más adecuadas del catálogo de instrumentos de empleabilidad, a la vista del perfil de las personas demandantes de servicios de empleo, serán objeto de las adaptaciones necesarias para su plena efectividad.

Desde este planteamiento, se añade un párrafo 3 al artículo 9, que queda redactado como sigue”:

Artículo 9.- Derechos para la mejora de la empleabilidad

3. De conformidad con la legislación en materia de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará las adaptaciones necesarias para la plena efectividad de los derechos a que se refiere este artículo.

- En relación con el actual artículo 14.1.a), que impone a las personas titulares de los derechos para la mejora de la empleabilidad, el deber de colaborar activamente con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, facilitando la documentación, los datos e informes relevantes y aquella información que le sea requerida y sea necesaria para garantizar la efectividad de tales derechos, propone añadir el siguiente inciso: *“Lanbide podrá contar igualmente con el asesoramiento de entidades expertas en el desarrollo de servicios y programas de empleabilidad para colectivos específicos como las personas con discapacidad”.*

No se acepta.

El llamamiento a entidades expertas que permita responder a la eventualidad de una insuficiencia de medios por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo para dar una respuesta especializada para determinados colectivos no es una singularidad que caracterice al ámbito de

las políticas públicas de empleo. No resulta precisa, por lo tanto, la introducción de un inciso como el propuesto, ni su omisión supondrá obstáculo alguno para articular la colaboración con tales entidades, cuando así resulte necesaria.

5. Artículo 20. Definición (actual artículo 24)

Se propone añadir una nueva letra: d) Adaptación de puestos de trabajo y ajustes razonables para personas con discapacidad así como servicios de empleo con apoyo.

No se acepta.

Esta propuesta aparece desprovista de una mínima motivación, razón por la que se no es posible efectuar un análisis de razonabilidad mínimamente sólido.

En cualquier caso, debe recordarse lo dispuesto en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/2013, que impone a los empresarios el deber de adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Otra tipología de apoyos se prevé en el artículo 53 al que se ha hecho referencia, pero los programas allí regulados no se articulan como derechos subjetivos, como tampoco lo hace el artículo 41 del repetido Real Decreto Legislativo 1/2013, al abordar los servicios de empleo con apoyo.

6. Artículo 29. Servicio avanzado de Información sobre el mercado de trabajo. (actual artículo 33)

Proponen añadir un último inciso al párrafo “2. *El servicio avanzado de Información incluirá, al menos, los contenidos siguientes: a) Información actualizada de situación laboral de personas demandantes de servicios de empleo, con desglose pertinente y posible para conocer la situación de las personas con discapacidad, especificando el tipo de discapacidad.*”.

Se acepta parcialmente.

El desglose que solicita FEDEAFES no solo debe afectar a las personas con discapacidad, sino que ha de tener en cuenta a todos los colectivos de atención prioritaria.

El artículo 33. 2.a) ha quedado redactado como sigue:

| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Artículo 33.- Servicio avanzado de Información sobre el mercado de trabajo 2. <i>El servicio avanzado de Información incluirá, al menos, los contenidos siguientes:</i></p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



a) Información actualizada de situación laboral de personas demandantes de servicios de empleo, y desglosada para conocer la situación de los colectivos de atención prioritaria.

7. Artículo 78.2 y 3 (actual artículo 87)

Propone la modificación del artículo 87.2 en los siguientes términos: “Lanbide-Servicio Vasco de Empleo adecuará su actuación a los principios previstos en los artículos 5 y 40 y promoverá la modernización de los sistemas de atención a las personas y empresas usuarias de sus servicios, la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que deberán ser accesibles para personas con discapacidad y que garanticen una adecuada protección social.”.

Se acepta.

El artículo 87.2 queda redactado como sigue:

2.- Lanbide-Servicio Vasco de Empleo adecuará su actuación a los principios previstos en los artículos 5 y 44, promoverá la modernización de los sistemas de atención a las personas y empresas usuarias de sus servicios, la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que serán accesibles para las personas con discapacidad, y garantizará una adecuada protección social.

Propone la modificación del artículo 87.3 en los siguientes términos: “*La utilización de estos últimos sistemas será siempre alternativa garantizando la accesibilidad para personas con discapacidad, cuando no sea posible la identificación a través del documento nacional de identidad, número de identificación fiscal, número de identidad de extranjero, tarjeta de identidad de extranjero o documento identificativo equivalente y habrá de justificarse en la necesidad de identificación unívoca y fehaciente de las personas, en la eliminación de limitaciones o exclusiones de sus derechos vinculadas a dificultades en la identificación, así como en la mejora de la gestión de las prestaciones y servicios de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo*”.

No se acepta por estar incorporado.

El artículo 87.3 ha quedado redactado como sigue:

3. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, utilizará certificados electrónicos para la identificación y firma de documentos en los términos previstos en la normativa de procedimiento administrativo común, así como, en su caso, otros procedimientos de autenticación, o sistemas biométricos para la identificación de las personas usuarias de sus servicios y beneficiarias de sus prestaciones, que deberán garantizar la accesibilidad para las personas con discapacidad.

5.4.1.10. VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES DE CONFEBASK

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 15 de julio de 2022 se han remitido las alegaciones de CONFEBASK anteproyecto de ley vasca de empleo.

El escrito de alegaciones de Confebask se divide en tres partes: introducción, consideraciones generales y consideraciones específicas. En todas ellas plantea objeciones, propuestas o recomendaciones de enorme significación, que serán objeto de análisis, ofreciendo una sucinta motivación del parecer del órgano promotor de la disposición en relación con cada una de ellas.

II. ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

1. Introducción

a) En relación con la gobernanza.

Tras realizar un repaso por las bases comunes para una futura ley del Sistema Vasco de Empleo, aprobadas por la Mesa de Diálogo Social en febrero de 2020, se centra en el artículo 60 del anteproyecto (actual 64), que tiene por objeto el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo. Confebask reivindica una representación de las organizaciones empresariales más representativas de la CAPV (y, por el tripartismo y paridad, también las sindicales).

Justifica tal posición en el argumento de que, siendo aquel Consejo un “ámbito en que se va a hablar de empleo, “tenemos que estar presentes los agentes sociales”, aludiendo a la participación de Confebask en distintos Consejos (inclusión, FP, universidades, etc.) y, finalmente, en alusión al proyecto de ley estatal de empleo, también, en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, como órgano tripartito y con representación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

No se acepta.

El departamento promotor de la iniciativa ha de recordar la naturaleza del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y que no parece haberse tenido en cuenta por Confebask.

En efecto, como establece con meridiana claridad el actual artículo 64, es el órgano superior de coordinación, participación y cooperación de las administraciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de empleo. Esta naturaleza se explicita con profusión en la extensa exposición de motivos.

El citado Consejo no es un órgano de participación de los agentes, públicos y privados, concernidos por las políticas públicas de empleo, a través del cual se hace efectiva la



participación en los asuntos públicos que, como mandata el artículo 9.2 de la CE, facilite la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Se trata de un mecanismo orgánico de cooperación y coordinación. Como señala el Tribunal Constitucional, *“unas como otras técnicas se orientan a flexibilizar y prevenir disfunciones derivadas del propio sistema de distribución de competencias, aunque sin alterar, en ninguno de los casos la titularidad y el ejercicio de las competencias propias de los entes en relación, lo cierto es que las consecuencias y efectos dimanantes de unas y otras no son equiparables. La voluntariedad en el caso de la cooperación frente a la imposición en la coordinación —ya que toda coordinación conlleva un cierto poder de dirección, consecuencia de la posición de superioridad en que se encuentra el que coordina respecto al coordinado— es, por sí mismo, un elemento diferenciador de primer orden, lo que explica y justifica que, desde la perspectiva competencial, distintas hayan de ser las posibilidades de poner en práctica unas y otras fórmulas (...)”*. (Sentencia 214/1989, de 21 de diciembre).

Las administraciones públicas se hallan compelidas a la cooperación al servicio del interés general, siendo una de las técnicas para llevarla a cabo la participación en órganos de cooperación.

Por su parte, no hay obstáculo para que dicho órgano ejerza funciones de coordinación, de garantía de coherencia del sistema de administraciones públicas, singularmente, del principio de unidad en el diseño de las políticas públicas de empleo. Una atribución para la que esta ley está investida ex artículos 10.25 y 12.2 EAPV.

En todo caso, los agentes sociales son ajenos a los presupuestos antedichos, que conciernen al sistema relacional de las administraciones públicas.

El fundamento de la participación de Confebask y de los sindicatos en el Consejo Vasco de Políticas Públicas, si es que lo hay pues nada justifica en tal sentido Confebask, más allá de un interés difuso, resulta del todo ajeno a los dos principales principios a los que el mismo sirve: servir de cauce de cooperación y de coordinación interadministrativa.

Por lo demás, los ejemplos de los que se sirve Confebask, lejos de avalar su posición respaldan la contraria. Así, todos los órganos a los que genéricamente alude (en nota al pie¹⁸ se citan su

¹⁸ Artículo 20 de la ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco. El Consejo Vasco de Formación Profesional es el órgano de participación de las administraciones públicas, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de los centros especializados en el modelo combinado de formación profesional para el debate, consenso y búsqueda de acuerdo de todas las políticas de formación profesional en su conjunto. (...).

Sin embargo, no ostentan tal representación en el Órgano Superior de Coordinación de la Formación Profesional, órgano de carácter interdepartamental y responsable de establecer los criterios sobre las políticas generales en materia de formación profesional en su conjunto.

Confebask no tiene representación en el Consejo Vasco de Universidades, órgano de coordinación del sistema universitario vasco y de consulta y asesoramiento del Gobierno Vasco en materia de

naturaleza y composición) son órganos de participación, que no de cooperación y coordinación interadministrativas. Y para tal menester, el anteproyecto de ley también ha considerado la participación de Confebask en un órgano análogo, el Foro Vasco de Empleo.

b) En relación con la formación

Aluden a la concepción integral de las políticas de empleo, a la importancia de la formación, por ser una de las políticas activas clave para el acceso al empleo. Consideran que tal papel no queda claro en el anteproyecto al no aludirse a la “formación profesional para el empleo”, y se utiliza “formación en el trabajo”, pendiente de definir.

Por ello, recomiendan utilizar el término “formación”.

No se acepta.

En principio, la expresión “formación en el trabajo” se halla positivizada en el ordenamiento, y a tal expresión nos debemos, por una cuestión de básica coherencia. No parece adecuada la utilización de una pluralidad de expresiones para aludir a una misma realidad.

Además, el término “formación” es excesivamente genérico y en absoluto caracterizador, lo que aboca a descartarlo, pues el mismo hace mención a la enseñanza reglada obligatoria, y postobligatoria, la formal, la informal, la adquirida por la experiencia, etc., sin delimitar el ámbito al que se extiende la formación cuando se refiere a la población activa y se diseña desde los servicios de empleo o, en terminología del anteproyecto, desde alguna de las entidades de la Red Vasca de Empleo.

2. Consideraciones generales

- Exposición de motivos.

Comienza oponiendo a la extensión de la exposición de motivos que, a juicio de Confebask, es “excesivamente larga”, “parece justificar en exceso la necesidad de la norma”. Consideraciones que ejemplifica en la referencia a encuestas de la OCDE con datos no desagregados por comunidades autónomas, señalando que la ley ha de centrarse específicamente en la realidad del mercado de trabajo vasco.

No se acepta.

universidades (artículo 65 de la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco.). Sí la tiene, en cambio, en el Consejo Social de la Universidad Del País Vasco, órgano propiamente de participación en su gobierno y dirección.

Tampoco están representados los empresarios y sindicatos en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales a que se refiere el artículo 9 del proyecto de ley estatal de empleo (órgano de colaboración entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas en materia de política de empleo), aunque la ostenten en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, órgano consultivo y de participación institucional en materia de Empleo.

Lo importante de una exposición de motivos no es su tamaño, sino si cumple su función, aspecto esencial que Confebask no parece poner en duda. El Tribunal Constitucional ha señalado reiteradamente que el preámbulo no tiene valor normativo, aunque es un elemento a tener en cuenta en la interpretación de las Leyes (STC 36/1981, de 12 de noviembre, FJ 7º; en el mismo sentido, STS, Sala de lo contencioso-administrativo de 23 de febrero de 2012, rc 603/2008, FD 3º).

A nivel interpretativo, las exposiciones de motivos tienen un papel fundamental (más en la futura ley vasca de empleo, que será la primera que regulará una materia de enorme transcendencia social desde la constitución de la Comunidad Autónoma de Euskadi), en tanto recogen las decisiones más importantes contenidas en la parte dispositiva de la norma, los fundamentos que la avalan y los objetivos que persigue. Esta es, precisamente, la funcionalidad a que ha tratado de servir la exposición de motivos y, para tan alta misión, la amplia extensión de la misma se presentaba ineludible, pues se ha tenido un afán de exhaustividad en la exposición de las razones que sustentan las decisiones vertebrales que plasma el articulado.

Respecto a los ejemplos de que se sirve, cabe oponer su ineptitud para el fin pretendido. En efecto, la exposición de motivos alude a los datos de la encuesta OCDE. Skills for Jobs Mismatch, pero lejos de referirse al mercado de trabajo, se centra en la lejanía de las personas en relación con las competencias necesarias para desempeñar adecuadamente su labor. Obvio es decir que sería deseable un estudio desagregado por Comunidad Autónoma, que ofreciera datos específicos para Euskadi, pero eso no hace inoperante tal encuesta en nuestra Comunidad Autónoma, como tampoco su cita inapropiada en la exposición de motivos, justamente porque sirve de conexión para abordar la importancia de trabajar en las competencias profesionales.

- Competencias Diputaciones forales y municipios.

Señala textualmente que *"el principio de subsidiariedad, si es llevado al extremo, puede cargar de competencias a unos ayuntamientos que, en ocasiones, no pueden o no quieren desarrollar políticas de empleo local"*. Asimismo, alude a que en la exposición de motivos hay un reconocimiento explícito a una competencia legitimadora más allá del artículo 17.25 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de instituciones locales de Euskadi.

Finalmente, concluye señalando que "no acabamos de ver claro el dibujo de la gobernanza entre todas estas instituciones".

No se acepta.

De inicio, cabe alertar de lo apodíctico de la afirmación transcrita. Bien podría sostenerse la contraria, pero no se trata de comparar tesis, sino de justificar las afirmaciones vertidas. A este respecto, Confebask expresa una preocupación, pero lo hace desprovista de una mínima explicación que permita calibrar su solvencia o sus visos de que pueda prosperar.



Resulta llamativa la prevención declarada en el escrito de alegaciones a la vista de las realizadas por EUDEL y por GARAPEN al anteproyecto de ley, que podrán consultarse oportunamente en el Portal de la normativa vasca –Legegunea- <https://www.legegunea.euskadi.eus/documentacion-relevancia-juridica/ley-del-sistema-vasco-empleo/webleg00-contfich/es/>, que no expresan esa desafección e incapacidad que parece preocupar a Confebask.

En todo caso, no puede obviarse que nos hallamos en el marco de la elaboración de una disposición con rango de ley, con un espacio disponible informado por la oportunidad, en el que el Gobierno Vasco, en ejercicio de la iniciativa legislativa, cuenta con un margen de discrecionalidad singularmente amplio.

La Comisión Jurídica Asesora de Euskadi (COJUA) viene considerando que “[...] *Y en cuanto a los anteproyectos de Ley, su especificidad se observa en que el legislador, aunque sometido a las normas superiores del ordenamiento, como la CE y el EAPV, no es un mero ejecutor de las previsiones en ellas contenidas sino que goza de lo que se ha denominado libertad de configuración cuyo ejercicio se orienta en función de valoraciones políticas («el legislador no ejecuta la Constitución, sino que crea derecho en libertad dentro del marco que ésta ofrece, en tanto que en el ejercicio de la potestad reglamentaria se opera “de acuerdo con la Constitución y las Leyes (art. 97 CE)”»* (entre otras, STC 209/1987, de 22 de diciembre)”. (Dictamen 17/2006).

La amplitud de configuración no desdice la necesaria razonabilidad de las medidas y mandatos que el anteproyecto consagra. Y, a ese respecto, debemos remitirnos a la justificación que ofrece la exposición de motivos, en la que se fundamenta con pormenor el modelo competencial propuesto, su razonabilidad, y, lo que es más importante, su acomodo estatutario y con otras leyes.

Hemos de desdecir la afirmación de Confebask, en tanto la exposición de motivos no asume en modo alguno una atribución competencial más allá de la Ley 2/2016, sino más bien al contrario, hunde sus previsiones, en lo que a los municipios se refiere, en aquella Ley.

La falta de claridad sobre la viabilidad del modelo de gobernanza es una apreciación legítima de Confebask, pero ayuna de motivación. La razonabilidad y lógica sobre las que se asienta el modelo de gobernanza está explicado en la exposición de motivos, en la memoria justificativa que acompaña la tramitación de la norma y en algunos de los documentos que se anexan a la misma (p. ej. documento de bases).

Finalmente, respecto a la supuesta pérdida de funciones de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en beneficio del consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, este departamento precisaría de mayor concreción para abordar el análisis de la objeción.

En todo caso, sí es preciso clarificar una cuestión que se considera básica: el diseño de las políticas públicas de empleo corresponde al Gobierno Vasco (entiéndase la afirmación sin perjuicio de las competencias del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y de la Mesa de Diálogo Social) y a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo la gestión de los servicios y programas.

- Diagnóstico personal sobre empleabilidad y plan integrado y personalizado de empleo.

Consideran excesivo el plazo de 18 meses esperando estos servicios para las personas en situación de desempleo.

No se acepta.

No se trata de garantizar estos derechos cumplidos los 18 meses, sino que, de acuerdo con el actual artículo 11.2, aquel diagnóstico habrá de realizarse en caso de personas desempleadas en el plazo de dos meses desde que tiene lugar la petición del profesional o de la profesional de referencia, y el plan en el plazo de un mes desde la realización del diagnóstico personal sobre la empleabilidad. Cuestión distinta es que, tratándose de personas desempleadas de larga duración, uno y otro instrumento hayan de revisarse en el plazo de dieciocho meses para redoblar el esfuerzo en favor de la mejora de su empleabilidad.

Hay que tener en cuenta que el punto 4 del capítulo I del Pilar Europeo de Derechos Sociales prevé que los desempleados de larga duración tengan derecho a una evaluación individual detallada, a más tardar, a los 18 meses de desempleo. La previsión del anteproyecto se sitúan en la órbita del Pilar.

- Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo

Confebask entiende que se configura como un organismo que va más allá de ser garante de la coordinación entre instituciones públicas, poniendo a tal fin el ejemplo de la Red Vasca de Empleo o de las decisiones sobre sustitución del servicio.

No se acepta.

Obviamente, el Consejo no solo es un órgano de coordinación, también lo es de cooperación y de participación de las administraciones públicas vascas competentes en materia de empleo.

El Consejo no ostenta competencias en cuanto a la creación de la Red Vasca de Empleo, aunque sí propondrá el mapa de la Red Vasca de Empleo (instrumento básico de racionalización), para su aprobación por el Gobierno Vasco. Tampoco es competente para decretar la sustitución del servicio. Cuestión distinta es que esté llamado a emitir informe en los casos de sustitución en la prestación de servicios, que no tendrá carácter vinculante.

Por lo demás, la atribución del carácter vinculante a algunos de sus informes se halla sobradamente justificada en la exposición de motivos, a la par que la constitucionalidad de tal previsión, justamente desde el respeto a la autonomía de diputaciones y municipios, que es el principio que podría estar concernido.

La vinculación del informe guarda relación con su adecuación a la Estrategia Vasca de Empleo y a las directrices estratégicas. Es obvio que los planes del gobierno que no versen sobre la materia

de empleo tratarán esta materia de manera tangencial, dado que, de otro modo, estarían adentrándose en un ámbito propio de la citada Estrategia o, en su caso, del Plan trienal de empleo de Euskadi.

El normal discurrir de las competencias harían impropio, por excesivo, el reconocimiento del carácter vinculante del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo en estos casos.

- Financiación

Aprecian contradicción entre la previsión de que cada institución financie el desarrollo de las políticas de empleo de su competencia y la creación del Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local.

No se acepta.

No existe tal contradicción. El principio de que cada institución financie las políticas públicas de empleo con cargo a sus presupuestos resulta compatible con la articulación transitoria de un Fondo llamado a financiar las competencias locales en tanto esté vigente la Ley 4/2021, de 7 de octubre, de metodología de distribución de recursos y de determinación de las aportaciones de las diputaciones forales a la financiación de los presupuestos de la Comunidad Autónoma del País Vasco aplicable al periodo 2022-2026 o se proceda a su modificación, lo cual es absolutamente respetuoso con lo dispuesto en la Ley 2/2016.

Dicho esto, no se aprecia obstáculo alguno para establecer marcos de colaboración financiera interinstitucional que coadyuven a sostener la calidad de los servicios de empleo, que permitan implementar programas complementarios para la mejora de la empleabilidad o para cualquier otra cuestión, siempre que resulte exigencia del interés general.

- Órgano de evaluación, investigación e innovación de políticas de empleo e inclusión

Confebask no ve claro dónde se sitúa dicho órgano en la gobernanza y se cuestiona sobre si Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pierde funciones e evaluación.

No se acepta.

El órgano de evaluación, investigación e innovación de políticas de empleo e inclusión se crea por el ahora proyecto de ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión. Esta ley amplía su ámbito material de conocimiento.

El citado órgano no forma parte de la gobernanza del sistema vasco de empleo. Se sitúa al margen del mismo, dada, además, su proclamada independencia.

En absoluto Lanbide-Servicio Vasco de Empleo perderá funciones evaluadoras de aquellos servicios, programas, acciones que implemente. Pero una cosa es la evaluación interna de la

propia gestión, y otra la evaluación externa de las políticas públicas de empleo, que se atribuye *ex novo* a aquel órgano de evaluación.

3. Consideraciones específicas

a) Artículo 1.

Confebask considera que olvida el primer y principal objeto de la ley: la ordenación del sistema vasco de empleo.

No se acepta.

El artículo 1 recoge dicho objeto, bien que obviando el término sistema vasco de empleo, que introduciría un elemento de complejidad sustancial para el adecuado entendimiento e interpretación de la norma. Hay que tener en cuenta que no se define lo que ha de entenderse por dicho sistema, ni es preciso, ha de insistirse, para la adecuada comprensión de la ley.

Por lo demás, el establecimiento de las competencias, de la gobernanza, de la planificación, financiación y participación en las políticas públicas de empleo no es sino la ordenación de que definen el conjunto de reglas y principios que regirán las políticas públicas de empleo en Euskadi.

Es, sin más, la ordenación que echa en falta Confebask.

2. Artículo 2

- Definición de colectivos de atención prioritaria: proponen su simplificación en el sentido siguiente: Aquellos colectivos que presenten especiales dificultades de acceso al empleo o de mantenimiento del mismo.

Se acepta.

El apartado b) ha quedado redactado como sigue:

b) Colectivos de atención prioritaria: aquellos que presentan especiales dificultades de acceso a un trabajo digno o de mantenimiento del mismo.

- Formación en el trabajo.

Proponen añadir un inciso a la actual definición en los términos siguientes: *“que permita mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y sus itinerarios de empleo y formación y su desarrollo profesional, así como la que contribuya a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.”*

Se acepta.



El apartado h) ha quedado redactado como sigue:

h) Formación en el trabajo: aquella dirigida a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, vinculada a la formación y capacitación laboral, que permita mejorar sus competencias profesionales e itinerarios de empleo y formación y su desarrollo profesional, así como la que contribuya a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

- Riesgo de exclusión sociolaboral.

Consideran que está mal definida al hacerlo por referencia al apartado f). Además, creen que hallarse en una situación de necesidad económica, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión no estar en riesgo, sino en situación de exclusión.

No se acepta.

Esta definición no se ha puesto en solfa por las Entidades del Tercer Sector Social de Euskadi. En todo caso, se considerarán en situación de exclusión sociolaboral las personas beneficiarias de algunas de las prestaciones del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, tal y como defiende Confebask.

Quienes no lo sean, pero tengan una situación económica que les haría acreedoras de serlo por esa sola razón, evidencian una situación, cuando menos, de precariedad laboral que es preciso atender prioritariamente, siendo oportuna su incardinación en el colectivo de personas en riesgo de exclusión sociolaboral.

3. Artículo 3.

Confebask señala que los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi garantizarán la coordinación de las políticas públicas de empleo con el resto de las políticas públicas relacionadas con el empleo y la inclusión. Sin embargo, no se dice cómo. A su juicio, el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo no parece garantizarlo.

No se acepta.

Discrepa el departamento promotor de la iniciativa.

Justamente, el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo sirve a tal fin cuando prevé en el artículo 65.2 que *“En el ejercicio de sus funciones velará por la coordinación de las políticas públicas de empleo con las dirigidas a mejorar la actividad, la innovación y competitividad del tejido productivo, las de formación profesional, así como con las políticas de inclusión. A tal efecto, informará los planes estratégicos y los planes departamentales del Gobierno Vasco y las disposiciones de carácter general con incidencia en las políticas públicas de empleo.”*.

Y ello, al margen del carácter no vinculante del informe. Nos remitimos a lo expuesto en el apartado de consideraciones generales.

4. Artículo 4.

Considera que le da una preponderancia al ámbito local, cuando las instituciones locales no son la institución más activa en políticas activas de empleo, ni todo el empleo tiene una dimensión local, precisamente.

No se acepta.

Hay abundante literatura que abona la importancia de la dimensión local del empleo. En todo caso, las razones de la solución normativa están sobradamente expuestas en la exposición de motivos, en el documento de bases y en la propia memoria justificativa del proyecto.

Nos remitimos a la doctrina de la COJUAE al respecto de la libertad del legislador, que opera dentro el marco que ofrecen la Constitución y el Estatuto de Autonomía para el País Vasco.

La razonabilidad del modelo que propone el anteproyecto está justificada, no así las críticas que Confebask vierte sobre el mismo. Del anteproyecto no deriva que el nivel local sea el más activo en materia de empleo (ni eso, ni lo contrario, dicho sea de paso) y, como es obvio, tampoco que todo el empleo tenga una dimensión local, pues si así fuera, la atribución de competencias al Gobierno Vasco y a las diputaciones forales (más allá de su consideración como entes locales), carecería de razón de ser.

5. Artículo 5.

Sugieren incluir el término “también” como parte del segundo inciso.

Se acepta.

El artículo 5.a) ha quedado redactado como sigue:

a) Igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas a un trabajo digno y a los servicios y programas de empleo, sin perjuicio de las medidas de acción positiva dirigidas a personas y colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral.

En aplicación de estos principios, las políticas públicas de empleo se dirigirán, también, a eliminar los roles y estereotipos en función del sexo en el ámbito del empleo, a promover la igualdad en la valoración del trabajo, a hacer efectivo lo dispuesto en los artículos 36 a 43 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, así como en los artículos 35 a 47 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba



el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en relación con el trabajo y empleo.

- En relación con el último apartado, dedicado a la participación, señala que no se aclarara a lo largo de la norma cómo va a ser articulada esa participación.

No se acepta porque se entiende solventado.

En el trámite de audiencia e información pública se ha modificado este apartado de la forma que sigue (tal y como deriva del artículo 7 de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi):

k) Participación de las personas y entidades usuarias en la planificación de las políticas públicas de empleo, en la programación de servicios y en su evaluación, singularmente a través de las entidades del tercer social de Euskadi a las que se garantizará el derecho a participar en todas las fases de las políticas públicas de empleo

- Echan en falta el principio de transparencia de las políticas y de los datos.

Se acepta.

Se ha incluido un apartado l) con el siguiente tenor literal:

l) Transparencia y publicidad activa. La información pública referida a las políticas públicas de empleo será accesible, y solo podrá ser limitada para proteger derechos e intereses legítimos de acuerdo con esta u otras leyes. Asimismo, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi difundirán la información que obra en su poder de forma veraz, actualizada, objetiva, comprensible y gratuita, sin perjuicio de los límites que deriven de la protección de otros derechos.

6. Artículo 6.

- Considera positivo que abra una puerta a que la Estrategia vasca de empleo pueda identificar los colectivos de atención prioritaria en cada momento, pero parece contradictorio con que en una norma con rango de Ley se destaquen específicamente estos colectivos.

No se acepta.

No hay contradicción cuando la Disposición final tercera deslegaliza esta materia, lo cual no obsta a que la ley pueda identificar, a la vista de la actual coyuntura y de la prospección para el futuro inmediato, colectivos que precisan tal atención.

- En todo caso, la definición de los colectivos es muy importante, ya que la actuación va a ser prioritaria para ellos. En este sentido, no vemos reflejado al colectivo inmigrante con mayores

dificultades de integración. También les parece que se ha dejado fuera a un colectivo importante, que es el de aquellas personas en edad de trabajar entre 45 y 55 años que la propia Unión Europea toma en consideración y que esta norma parece excluir.

No se acepta por estar incluido.

En el trámite de audiencia y de información pública se ha introducido un inciso que encabeza el párrafo 3 –“*Sin perjuicio de los colectivos de atención prioritaria previstos en la legislación estatal de empleo (...)*”-, que permite considerar incluido al colectivo de inmigrantes o a las personas entre 45 y 55 años.

- Confebask considera un error introducir a los jóvenes sin poner la lupa en su nivel cualificación o experiencia. Los jóvenes no tienen dificultades por el hecho de ser jóvenes, sino que los que tienen dificultades, las tienen principalmente por su baja cualificación o su tipo de cualificación (Puede ser alta pero no demandada por las empresas) o por su falta de experiencia práctica en el puesto de trabajo.

La inclusión de los jóvenes y de las mujeres en los términos previstos en el artículo 6 trae causa de lo dispuesto en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres y en la Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud.

7. Artículo 7

La definición les parece demasiado amplia.

No se acepta.

Es difícil valorar una alegación formulada en términos tan amplios e imprecisos.

8. Artículos 10 y 11 (actuales artículos 11 y 12).

Cuestionan la viabilidad del plazo previsto y de su revisión

No se acepta.

En la memoria económica están efectuados los análisis de viabilidad de la propuesta.

Asimismo, en referencia al párrafo 4.b) –donde se dice que las personas perceptoras de prestaciones deberán aceptar una oferta de empleo adecuada que deberá atender las necesidades de conciliación-, señalan que parece estar dando ya una excusa para el rechazo de cualquier oferta. La posibilidad de conciliación es algo fundamental para cualquier trabajador y afecta especialmente a la empleabilidad de las personas que asumen principalmente el rol de los cuidados en las familias. Sin embargo, expresado como se dice en este punto del Anteproyecto de Ley, parece estar habilitándose una fórmula para rechazar ofertas.

**No se acepta.**

En el marco del trámite de audiencia y de información pública se ha introducido un artículo dedicado a las obligaciones para la mejora de la empleabilidad, cuyo párrafo 3 remite al desarrollo reglamentario la determinación de las circunstancias justificativas del incumplimiento de las obligaciones previstas en este artículo, que deberán fundarse en razones de enfermedad, necesidades de conciliación de la vida personal y familiar, falta de correspondencia con el contenido del plan integrado y personalizado de empleo, u otras que hagan singularmente gravoso su cumplimiento en términos económicos, temporales o de otra índole.

Circunscrito a los términos del artículo, no cabe la laxitud de la interpretación de Confebask.

El artículo 14 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 14.- Obligaciones para la mejora de la empleabilidad

1. Las personas titulares de los derechos para la mejora de la empleabilidad deberán cumplir las obligaciones siguientes:

a) Colaborar activamente con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, facilitando la documentación, los datos e informes relevantes y aquella información que le sea requerida y sea necesaria para garantizar la efectividad de tales derechos.

b) Comunicar cambios de domicilio, datos de contacto y cuantas otras circunstancias personales, familiares o sociales sean relevantes en orden a la mejora de la empleabilidad, de sus posibilidades de inserción laboral, o para el cumplimiento del plan integrado y personalizado de empleo.

2. Además de lo dispuesto en el párrafo anterior, las personas destinatarias del plan integrado y personalizado de empleo deberán cumplir, salvo causa justificada, las siguientes obligaciones:

a) Realizar las actividades para la mejora de la empleabilidad previstas en el plan.

b) Realizar las acciones de formación, cumplir la carga lectiva y someterse a las evaluaciones de competencia y habilidades, cuando así se especifique en el plan.

c) Aceptar ofertas de empleo adecuadas, cuando se trate de personas desempleadas.

Se entenderá por empleo adecuado el que reúna los requisitos establecidos por la legislación estatal de empleo.

3. Reglamentariamente se identificarán las circunstancias justificativas del incumplimiento de las obligaciones previstas en este artículo, que deberán fundarse en razones de enfermedad, necesidades de conciliación de la vida personal y familiar, falta de correspondencia con el contenido del plan integrado y personalizado de empleo, u otras que hagan singularmente gravoso su cumplimiento en términos económicos, temporales o de otra índole.

9. Artículo 12 (actual artículo 13)

Confebask se pregunta en qué consiste ese derecho a la formación y si se puede ejercer si la formación viene prescrita dentro de un plan integrado y personalizado de empleo, pero no hay oferta disponible.

No se acepta.

En primer lugar, si el artículo 13.2 prevé que la oferta formativa disponible deberá atender a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, las administraciones competentes deberán velar porque así sea, y establecer la colaboración con otras entidades públicas y/o privadas en orden a responder, precisamente, a las necesidades del mercado de trabajo.

En segundo lugar, debe recordarse que, incluso cuando se trata del derecho fundamental a la educación, el acceso a las enseñanzas regladas está limitado por la disponibilidad de cada centro concreto; y, cuando se refiere a niveles educativos superiores, encuentra otras limitaciones, como las aptitudes y capacidades del alumno, lo que no obsta a la extensión de la gratuidad de las enseñanzas y al reconocimiento del derecho fundamental.

El reconocimiento de un derecho subjetivo no significa que el mismo tenga carácter ilimitado.

Se consideran absolutamente lógicas y proporcionales y, por ende, ajustadas a Derecho las limitaciones del derecho a la formación en el trabajo a los recursos formativos existentes (esto es, habrá un número de centros limitado, sin que sea exigible la proliferación de los mismos hasta el infinito), y a la programación de la oferta formativa existente, que deberá atender, como se ha dicho a su carácter aplicado; en definitiva, a la relevancia significativa de la formación de que se trata en el mercado de trabajo.

Así las cosas, es obvio que el plan deberá adaptarse a la oferta formativa existente y esta alimentarse de la formación propuesta. Por decirlo de manera ilustrativa, es un sistema que se retroalimenta de manera permanente.

10. Artículo 14 (actual artículo 17)

Confebask cuestiona si el precepto, que habla de la confidencialidad, está vinculado a los datos de carácter personal o no. En cualquier caso, no debe estar reñido con la información necesaria que se le debe proporcionar a un empleador que introduce una oferta de empleo para la contratación, como ya ha ocurrido en el pasado en Lanbide.

No se acepta.

La confidencialidad es la propiedad que mantiene el documento inaccesible y no permite revelarlo a otras personas o entidades, salvo en los términos previstos en este u otras leyes. La razón de ser de la confidencialidad radica en la singular protección de los datos tratados.

La información que haya de ofrecerse a las entidades o empresas empleadoras han de guardar relación directa e inequívoca con los servicios demandados y, solo tratándose de un servicio de

intermediación solicitado, podrá tener sentido ofrecer los datos concretos y específicos que guardan relación con la oferta y la demanda concreta efectuada, no con el diagnóstico personal sobre empleabilidad, ni con el plan integrado y personalizado de empleo.

11. Artículo 15 (actual artículo 18).

Señala Confebask: (...) crea la Red Vasca de empleo. Las primeras organizaciones en nombrarse son las diputaciones forales y los municipios. Parecen completar la Red (quedando en un segundo plano) "aquellas otras entidades colaboradoras que gestionen la cartera de servicios". Visto el papel de algunos ayuntamientos en la gestión de las políticas activas de empleo, pensamos que se les podría estar dando un papel que realmente no tienen. Pero además, a la hora de crear la Red, no se dice con qué finalidad y echamos en falta una definición o la enumeración de sus fines".

No se acepta.

Respecto a los municipios, debe señalarse que la integración en la Red es voluntaria. Nadie se verá obligado a asumir un papel que no cohoneste con el interés público que está llamado a proteger.

En cuanto a finalidad y definición, cabe señalar que aquella es, simple y llanamente, la cooperación en orden a la gestión de la cartera de servicios de empleo, de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad, y cualesquiera acciones en materia de empleo que acuerden sus integrantes.

La definición es intrínseca a cuanto acaba de decirse y así aparece establecida en el artículo 18.

12. El artículo 17 (actual artículo 21)

Alude a la "Ventanilla Única". Sin embargo, en el primer punto se habla de la creación de ventanillas únicas en plural. Parece contradictorio hablar de una red y a la vez de una ventanilla única. El plural es todo lo contrario al calificativo de única. Habría que aclarar este concepto.

No se acepta.

No hay contradicción. La utilización del plural en el párrafo 1 se refiere a la proliferación de ventanillas, tantas como sedes territoriales se determinen, aunque en cada sede territorial la ventanilla sea solo una.

13. Artículo 18 (actual artículo 22)

El artículo 18 habla de la colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo y en él se dice que las entidades de la Red Vasca de empleo pueden conceder subvenciones y celebrar contratos administrativos. En este caso parece que estamos pensando sólo en las diputaciones

forales y en los ayuntamientos. Bastaría con añadir “en su caso”, para que se entienda que se refiere a estas instituciones públicas.

No se acepta.

No solo está referido a entidades públicas, tal y como ha quedado redactado en fase de audiencia e información pública.

El artículo 22 tiene el siguiente tenor literal:

Artículo 22.- Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo

1. Para el desarrollo de los programas de búsqueda de empleo, mejora de la ocupabilidad, mantenimiento y mejora de la empleabilidad, formación en el trabajo, intermediación y cualesquiera otros que se dirijan a implementar políticas públicas de empleo, así como a la prestación de servicios de empleo, las entidades de la Red Vasca de Empleo podrán suscribir, entre ellas o con otras entidades públicas, con las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi y con otras entidades privadas, protocolos de actuación, convenios de colaboración, contratos administrativos, contratos-programa en los términos previstos en la legislación estatal de empleo, así como conceder subvenciones y celebrar cualquier otro negocio jurídico ajustado a derecho.

2. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales y los municipios promoverán la colaboración para procurar una gestión ordenada y complementaria de aquellos los servicios respecto de los que ostentan competencias concurrentes, que podrá incluir la utilización de sistemas de racionalización técnica de la contratación, siempre que se ajusten al contenido de los servicios de empleo.

14. Artículo 19 (actual artículo 23)

Se cuestiona si no resulta redundante atendiendo al antiguo artículo 14 (17, actual), que habla de la confidencialidad. Además, leyendo el punto segundo le cabe la duda a Confebask de si un usuario puede evitar que sus currículum vite se pueda enviar a empresas que hayan introducido una oferta de empleo en el sistema.

No se acepta.

El artículo 23 declara el título legitimador para el tratamiento de datos, y este no es el consentimiento como resulta como regla general, sino la misión de interés público que se explicita.

Respecto a la cuestión que plantea, bastará con señalar que el titular de los datos podrá ejercer todos los derechos reconocidos por la normativa de protección de datos.

15. Artículo 20 (actual 24)

Dentro de lo que es la cartera de servicios de la Red Vasca de empleo, en el artículo 20 echan en falta el requisito para acceder a los servicios: la “Inscripción” en el Servicio Vasco de Empleo. Este servicio es necesario para constar en el Sistema nacional de empleo, en Lanbide y para optar al resto de servicios.

No se acepta.

La definición de los servicios de la cartera no es el artículo idóneo para abordar los requisitos de acceso. A tal fin, se prevé en el artículo 34 lo siguiente:

Artículo 34.- Personas, entidades y empresas usuarias

1. Son usuarias de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, las personas físicas, desempleadas u ocupadas, que sean demandantes de algunos de sus servicios, así como aquellas personas, empresas y entidades empleadoras que oferten empleo o soliciten servicios a que se refiere la sección 1ª.

2. El acceso a la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo se ajustará a los requisitos que reglamentariamente se establezcan. En todo caso, exigirá el registro en el instrumento común para la atención y seguimiento a que se refiere el artículo 41.

16. Artículo 21 (actual artículo 25)

Oponen una serie de objeciones en relación con su párrafo 2.

No se acepta porque se ha eliminado el párrafo en el curso del trámite de alegaciones, tras una de las alegaciones formuladas por Eudel.

17. Artículo 22 (actual 26)

Confebask considera que el mapa de la Red Vasca de Empleo debe ser un registro vivo en el que entren y salgan entidades colaboradoras en función de su mejor o peor resultado en materia de empleo y no estar pendientes de realizar cambios cada 4 años. Esta función debería estar en manos de Lanbide, ya que nadie conoce más a las entidades colaboradoras como el Servicio Vasco.

No se acepta.

La cooperación que resulta de la existencia de la Red Vasca de Empleo, no es asimilable a la colaboración entendida como la relación establecida por una entidad pública a quien compete la gestión de determinados servicios y otras entidades, públicas o privadas, que colman las insuficiencias de aquella y coadyuvan a la adecuada prestación de aquellos servicios.

Las entidades de la Red Vasca de Empleo actuarán en nombre y por cuenta propia. La eliminación de la Red Vasca de Empleo entendida como expone Confebask podría atentar contra su autonomía.

Para la garantía de calidad de los servicios, el anteproyecto propone un mecanismo suficientemente incisivo en el artículo 59.

Por lo demás, a diferencia de Confebask, el departamento promotor de la iniciativa considera que debe ser el Gobierno Vasco, y no Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, quien apruebe y actualice el mapa, en tanto instrumento de racionalización de primera magnitud en torno al adecuado dimensionamiento de los servicios de empleo en el territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

18. Artículo 23 (actual artículo 27)

A Confebask le llama la atención que no se habla de las instalaciones y los equipamientos. Sólo se habla de la profesionalización del personal encargado de la prestación de los servicios. Además, se garantiza la prestación de los servicios por medios electrónicos y no se mencionan los medios presenciales.

No se acepta porque se considera subsanado.

El artículo 27 ha eliminado la referencia a la profesionalización. En lo referido a la prestación de servicios por medios analógicos, creemos que no hace falta explicitarla dado los términos en que se cita la prestación por medios electrónicos.

El artículo 27 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 27.- Garantía de prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo

- 1. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará la prestación de la totalidad de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, de acuerdo con el mapa a que se refiere el artículo anterior, sin perjuicio de su gestión directa o indirecta por otras entidades públicas o privadas.*
- 2. Asimismo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará la prestación de los servicios por medios electrónicos en tanto sean compatibles con la naturaleza y contenido del servicio.*

19. Artículo 25 (actual artículo 29)

En el artículo 25 respecto del servicio de formación, en el punto 3 se dice que se prestará especial atención a las competencias digitales a lo cual nosotros añadiríamos las tecnológicas ya que no son exactamente lo mismo y echamos en falta estas últimas. Por otro lado, no entendemos qué hace esta ley, regulando la formación programada por las empresas, cuando esto le corresponde a la Regulación Estatal, que en este momento se debate en el Congreso.

Se acepta.

El artículo 29 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 29.- Servicio de formación en el trabajo

1. El servicio de formación en el trabajo forma parte del sistema integrado de formación profesional a que se refieren la Ley 1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo Largo de la Vida y la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco y sirve a idénticos objetivos.

2. Promoverá aquella formación que atienda a los requerimientos del sistema productivo, a través del cual las personas usuarias adquieran y actualicen las competencias profesionales que les permitan mejorar las posibilidades de desarrollo profesional y de empleabilidad durante las transiciones laborales.

A tal efecto, incluirá, además de la oferta formativa referenciada al Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales en los términos previstos en la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco, cualquier otra formación que, aun no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, sea relevante para el empleo, se adapte a las necesidades formativas específicas y puntuales de las empresas, o de las personas con especiales dificultades de inserción sociolaboral.

3. El servicio de formación en el trabajo comprenderá la programación y desarrollo de la formación, el control, seguimiento y evaluación de la calidad de la misma, la acreditación y certificación, la consignación, mantenimiento y actualización de la formación en la historia laboral única y cualesquiera otras acciones que se dirijan a garantizar la calidad de la formación y la coordinación de las necesidades de cualificación de las personas y del tejido productivo.

4. El servicio de formación en el trabajo facilitará el desarrollo de itinerarios formativos personalizados, accesibles y, si fuera necesario, adaptados mediante ajustes razonables, que formarán parte, en su caso, del plan integrado y personalizado para el empleo. Se prestará especial atención a las competencias digitales, tecnológicas y de otra índole que tengan incidencia en el desarrollo profesional y permitan acompañar a la persona en la adquisición de competencias adaptadas a las transformaciones socioeconómicas.

5. Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de las competencias que correspondan en cada momento a los departamentos competentes del Gobierno Vasco en materia de educación, de empleo, y a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

20. Artículo 26 (actual artículo 30)

A Confebask le parece muy escueto para ser precisamente el principal servicio de empleo, pues tanto la orientación, como la formación, como el fomento del empleo, etcétera, están destinados (en última instancia) a la intermediación y la colocación de las personas demandantes de empleo y para que las empresas puedan incorporar a los recursos humanos que necesitan.

No se acepta.

La concisión no está reñida con la exactitud de la definición que incorpora y la descripción de los elementos integrantes del servicio, que se estiman absolutamente idóneos.

21. Artículo 31 (actual artículo 35)

Confebask echa en falta la identificación concreta de los derechos de las empresas.

Se acepta.

El actual artículo 35.2 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 35.- Derechos de las personas, empresas y entidades usuarias

2. Se garantizarán a las personas, empresas y entidades empleadoras los derechos a que se refiere los apartados a), b), d), f), g) y h) del párrafo anterior.

22. Artículo 33 (actual artículo 37).

Confebask echa en falta la identificación concreta de las obligaciones de las empresas.

No se acepta porque se halla subsanado.

En efecto, en el trámite de audiencia e información pública se ha procedido a realizar un desglose de las obligaciones para las personas, entidades y empresas empleadoras usuarias de la Red.

El artículo 37.2 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 37.- Obligaciones de las personas, empresas y entidades usuarias

2. Las personas, empresas y entidades empleadoras usuarias de la Red Vasca de Empleo deberán cumplir las obligaciones siguientes:

a) Colaborar activamente con las entidades de la Red Vasca de Empleo en orden a posibilitar la mejor prestación de los servicios demandados.

b) Colaborar con la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad de las personas trabajadoras.

c) Comunicar las ofertas de empleo y demás obligaciones que imponga la legislación estatal de empleo.

3. En todo caso, se dejará constancia circunstanciada del cumplimiento de las obligaciones y de su incidencia en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, en el ejercicio de los derechos para la mejora de la empleabilidad o de los programas complementarios, en los términos que reglamentariamente se determinen.

23. Artículo 39 (actual artículo 44)

El artículo 39 habla del Observatorio Vasco de Empleo y Formación. Esta herramienta no está creada y tampoco se sabe en qué papel deja a la Comisión Asesora de Lanbide en materia de formación regulada en el Decreto 82/2016, decreto este que gozó del consenso de los agentes sociales y el Gobierno. Por eso, llama la atención de Confebask que en este Anteproyecto de Ley no se cree el Observatorio. Ni explique su adscripción, composición, ni regule cómo va a funcionar, etcétera.

No se acepta.

Ninguno de los instrumentos comunes de atención, información y prospección a que se refieren los artículos 41 a 44 se han creado formalmente. Es la ley la que les da carta de naturaleza. En todo caso, el artículo 40 prevé la aprobación por la persona titular del departamento competente en materia de empleo, y será en ese acto donde se pormenoricen los detalles que preocupan a Confebask.

El Observatorio, tal y como está concebido en el anteproyecto, no es una estructura administrativa, sino más bien una herramienta informática. Cuestión distinta será la estructura necesaria para diseñar y mantener dicho instrumento, pero este aspecto queda extramuros de la alegación de Confebask, para adentrarse en un aspecto de estricta autoorganización.

Por lo que se refiere a la Comisión Asesora de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, la misma seguirá plenamente vigente, aunque su quehacer termine alimentando la herramienta a que se hace referencia. Si otra fuera la conclusión, habría que derogar ese particular del Decreto 82/2016 y no es el caso, ni se ha pretendido, ni se considera procedente.

24. Artículo 41 (actual artículo 46)

En relación con los servicios de gestión exclusiva de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, Confebask considera excesiva la previsión. Les parece más adecuado hablar de la responsabilidad de la garantía del servicio diferenciándolo de la gestión. Esta diferenciación no queda clara en este artículo.

También les parece demasiado dejar la gestión exclusiva del triaje y el diagnóstico en manos de Lanbide ya que se puede dar la circunstancia de que estos trabajos sean demasiado para Lanbide y que incluso haya agencias colaboradoras que puedan hacerlo más eficazmente y mejor, ya que tienen muchísima más experiencia o trabajan con colectivos muy específicos. Cosa distinta es que Lanbide tenga la responsabilidad de garantizar ese servicio y que sea el único responsable en hacerlo.

No se acepta.

En verdad, Confebask ha entendido perfectamente el sentido del precepto. La atribución de la gestión exclusiva de un servicio no significa que solo quepa su prestación con los medios con los

que cuenta la organización de que se trate, esto es, que necesariamente esté abocada a una gestión directa del servicio. Muy al contrario, el anteproyecto no se pronuncia al respecto, como es lógico, debiendo optar Lanbide-Servicio Vasco de Empleo por la gestión indirecta cuando sus medios resulten insuficientes a tal fin o, en función de la categorización de la atención o de cualquier otra circunstancia, se precise una atención especializada con la que Lanbide o cuenta y sí puedan ofrecerla entidades colaboradoras.

No resulta precisa para la adecuada inteligibilidad de la norma distinguir entre gestión directa o indirecta y responsabilidad de la gestión.

25. Artículos 42 y 43 (actuales artículos 47 y 48)

Confebask muestra preocupación por la coordinación de la programación e impartición de la formación propuesta por las diputaciones forales y por los municipios. Además, señalan que no queda claro si estos van a ser considerados como un centro de formación, o si en realidad lo que hacen es financiar formación que organizan e imparten centros de formación.

No se acepta.

El artículo 60.1.c) prevé el mecanismo de coordinación cuando atribuye al Gobierno Vasco la competencia de planificación y programación de la formación en el trabajo en el marco del Plan Vasco de Formación Profesional y de acuerdo con las directrices del Órgano Superior de Coordinación de la Formación Profesional, y prevé la inserción dentro de esa planificación la formación programada, en su caso, por las diputaciones forales y por los municipios.

Esto es, la formación programada por todas las entidades deberá ajustarse a las directrices del Órgano Superior de Coordinación de la Formación Profesional, también las de las diputaciones y municipios.

En cuanto a si estos se constituirán o no en centros de formación, no es cuestión que se aborde en el anteproyecto, ni resulta necesaria su previsión. La libertad de configuración de sus estructuras forma parte del núcleo esencial del principio de autonomía.

26. Artículo 45 (actual artículo 50)

Confebask plantea un problema de redacción que hay que depurar, por reiteración de la referencia a la Red Vasca de Empleo.

Se ha subsanado en el trámite de audiencia e información pública.

El artículo 50 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 50.- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad



- 1. Además de los programas de fomento del empleo y de apoyo activo al empleo previstos en la legislación de empleo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad dirigidos a promover la inclusión laboral de las personas desempleadas, la promoción profesional de las personas ocupadas, la actualización continua de conocimientos y de competencias, a valorar las competencias profesionales de la población activa y a aumentar las tasas de empleo.*
- 2. Los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad a que se refiere este capítulo, y cualesquiera otros que pudieran aprobarse en su desarrollo, serán de aplicación preferente a los colectivos de atención prioritaria.
Reglamentariamente se determinarán los colectivos prioritarios para acceder a los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, la extensión al resto de la población, el periodo de vigencia, la organización encargada de llevarla a cabo, los plazos para su realización y cualesquiera otras cuestiones necesarias para su ejecución.*
- 3. Se promoverá la colaboración entre las entidades de la Red Vasca de Empleo para la ejecución de estos programas, que se extenderá, asimismo, a las entidades colaboradoras. Lo dispuesto en este párrafo se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el artículo 53 en relación con los programas integrales de activación.*

27. Artículo 47 (actual artículo 71).

Se pregunta por la voluntariedad del programa de valoración de competencias y su extensión a otros servicios/derechos.

En efecto, la sujeción a la herramienta de valoración de competencias es voluntaria, como lo será el diagnóstico de empleabilidad, salvo para las personas desempleadas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, para las que sean beneficiarias de prestaciones de desempleo y del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, que vendrán obligadas a someterse a dicho diagnóstico como trámite previo necesario a la elaboración del plan integrado y personalizado de empleo (o del PIPEI, en su caso).

28. Artículo 47 (actual artículo 52)

El artículo 47 habla de un programa de actualización de competencias, pero parece dejarse al ejercicio de la autonomía de las personas el elegir la oferta formativa. Lo cual está muy lejos de ser un servicio personalizado y diagnosticado en ese plan de intervención de la persona usuaria de Lanbide que se regula en este Anteproyecto. Por otro lado, consideramos que cierta autonomía del individuo para poder acudir a cursos (dentro de la oferta formativa) puede ser positiva, ya que uno mismo va construyendo su empleabilidad.

No se acepta.

No puede confundirse este programa con el servicio de formación en el trabajo, que será el que dé soporte al derecho a la formación en el trabajo.

En todo caso, se trata de un programa cuya configuración pretende dotar de enorme flexibilidad a la formación de las personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas.

29. Artículo 53 (actual artículo 59)

Alude al informe del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, en una competencia que excede propiamente la de coordinación.

No se acepta.

A fin de evitar reiteraciones innecesarias, se dan por reproducidos los fundamentos expresados en este escrito sobre esta misma cuestión.

30. Artículo 54 (actual artículo 60)

Cuestionan la atribución al Gobierno de la competencia sobre definición y gestión de la cartera de servicios, en detrimento de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

No se acepta.

Se ha señalado en otro pasaje de este escrito que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo es entidad prestadora de servicios. Y este es, precisamente, el esquema que plasma el artículo 60.

La definición de los servicios y su contenido prestacional corresponde al Gobierno, en ejercicio de su potestad reglamentaria, sin perjuicio del asesoramiento que haya de ofrecerse desde Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, y la gestión de los servicios corresponde a este último.

No hay detracción sino racionalización de competencias, situando al servicio de empleo en su elemento nuclear y distintivos, cual es, la prestación de servicios de empleo.

31. Artículo 75 (actual artículo 84)

Respecto a la competencia de investigación e innovación se dice que será compartida entre el departamento y Lanbide, lo cual parece ser una disolución de la responsabilidad en una ley que lo que tiene que hacer es ordenar sobre quién debe tener esa responsabilidad.

No se acepta.

En absoluto se diluye la responsabilidad por la existencia de espacios concurrentes de intervención. En un Estado de las autonomías, la concurrencia competencial es realidad común, y ello en modo alguno supone dejación ni traslación de responsabilidad, sino el reconocimiento de ámbitos de acción comunes. Sirva esta reflexión y su traslación a la cuestión que suscita Confebask.

En materia de investigación e innovación, resulta notorio el interés del departamento competente en materia de empleo y de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en promover experiencias de investigación e innovación, si bien habrán de abordarse, como es lógico, de manera coordinada.

32. Gobernanza

Dado que Confebask reitera en las págs. 20 y 21 lo expuesto en líneas precedentes respecto al modelo de gobernanza, nos remitimos a la respuesta dada a dichas reservas a fin de evitar reiteraciones innecesarias.

33. Artículo 68 (actual artículo 74)

- Respecto a la elaboración del diagnóstico sobre la situación y calidad del empleo, se preguntan por quién elaborará ese diagnóstico y si va a ser participativo, o si va a ser consensuado, si va a ser en la mesa de diálogo social, o en el Consejo Vasco de políticas públicas de empleo.

No se acepta.

El artículo 73 señala con total claridad que corresponde al Gobierno Vasco la aprobación de la Estrategia Vasca de Empleo con la participación del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y de la Mesa de Diálogo Social.

A su vez, el artículo 71.2, dedicado a la Mesa de Diálogo Social, establece que Reglamentariamente se establecerá el procedimiento que ordene la intervención de la Mesa de Diálogo Social en cada una de las fases de elaboración de las directrices estratégicas de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, de la Estrategia Vasca de Empleo y del Plan trienal de empleo de Euskadi, hasta su definitiva aprobación por el Gobierno Vasco.

En definitiva, la elaboración material corresponderá al departamento competente en materia de empleo con intervención de la Mesa de Diálogo Social, en tanto la fase de diagnóstico tiene sustantividad propia.

- También llama la atención de Confebask que, dentro del contenido de la Estrategia vasca de empleo, se haya introducido la definición de programas y objetivos evaluables en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo cuando en realidad, ya existe una herramienta de planificación en este ámbito que es la Estrategia vasca de seguridad y salud en el trabajo. Cuestionan que tenga sentido replicar el contenido de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Estrategia Vasca de empleo, habida cuenta de que la primera tiene que ver con las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, mientras que la segunda tiene que ver con la generación de oportunidades de empleo para trabajadores y empresas.

No se acepta.

El artículo 2, dedicado a las definiciones, se inicia con la de trabajo digno. Uno de los elementos nucleares del trabajo digno, en su acepción pergeñada por la OIT es la seguridad en el lugar de trabajo. La conexión entre la seguridad y salud en el trabajo y la definición de la Estrategia de Empleo es directa.

Por lo demás, no alcanza a comprenderse la relevancia de contar con dos instrumentos de planificación diferenciados, que parece aceptarse pacíficamente, y, seguidamente, cuestionar la subsunción de ambos en un solo instrumento con traslación de contenidos.

Este aspecto precisaría de mayor desarrollo para comprender el alcance de la objeción, que, tal y como está formulada, parece ser una cuestión de mera formalidad, que no una objeción sustantiva.

34. Artículo 70 (actual artículo 77)

Llama la atención de Confebask que los municipios puedan analizar las necesidades formativas y el diseño en su caso de programas de formación en el trabajo, cuando esta debería tener una base técnica de formación según el Marco Vasco de cualificaciones y especializaciones profesionales.

No se acepta.

La alegación es meramente preventiva. No se entiende cuál es el obstáculo para que en esas necesidades formativas puedan tenerse en cuenta el Marco vasco de cualificaciones y especializaciones profesionales.

35. Artículo 71 (actual artículo 81)

Las alegaciones son una sucesión de preguntas en relación con el Foro Vasco de Empleo.

No se acepta.

La ley no es el espacio donde resolver aquellas dudas que se sitúan más allá de las fuentes del derecho y que guardan relación directa con la gestión.

En cuanto a las funciones del Foro, son las prototípicas de un órgano de participación, que se incardinan perfectamente en el artículo 18.3 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.

La constitución de foros territoriales de empleo no es preceptiva. Eso sí, cuando se constituyan, en tanto órgano de encuentro y de participación territorial, parece la sede idónea para tejer alianzas y acuerdos que impulsen los pactos territoriales o locales de colaboración en materia de empleo, la dinamización de iniciativas de desarrollo territorial o la prospección de las necesidades de las empresas e identificación de oportunidades de empleo.

Tales funciones no guardan relación con la Comisión Asesora de Lanbide. El papel de las organizaciones empresariales será el que derive del reglamento de organización y funcionamiento.

36. Disposición transitoria primera

Está mal redactada y debería revisarse cuál es el sujeto de la frase que dice que “incluirá la oferta formativa acreditable”, en la frase final.

Se acepta.

La Disposición transitoria primera ha quedado redactada como sigue:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Catálogo Vasco de Especialidades Formativas de la Administración Laboral.

Hasta que se proceda al desarrollo del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales a que se refiere la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, y, en su caso, a la adaptación del Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales, el Catálogo Vasco de Especialidades Formativas de la Administración laboral a que se refieren los artículo 6.3.c) y d) y 22.3 de la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco, incluirá la oferta formativa acreditable vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

5.4.1.11. VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 15 de julio de 2022 se han remitido las alegaciones de la Diputación Foral de Bizkaia al anteproyecto de ley vasca de empleo.

El escrito de alegaciones de la Diputación Foral de Bizkaia contiene objeciones, propuestas o recomendaciones al articulado que se analizarán seguidamente, obviando aquellas consideraciones que muestran conformidad con los términos de la iniciativa, ofreciendo una sucinta motivación del parecer del órgano promotor de la disposición en relación con cada una de ellas.

II. ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

1. Artículo 2. Definiciones



- La Diputación Foral de Bizkaia (en adelante, DFB) propone la introducción del concepto ocupabilidad como parte de las definiciones que incluye el artículo 2.

Justifican la propuesta en que se trata de concepto que está siendo utilizado por diversos académicos y por el SEPE para definir la probabilidad que tiene una persona de encontrar, cambiar o de mejorar el empleo en un entorno sociolaboral dado.

Se acepta.

Se ha introducido una letra k), que define el término ocupabilidad, renumerando el apartado siguiente.

El apartado k) del artículo 2 queda redactado como sigue:

k) Ocupabilidad: probabilidad que tiene una persona de acceder al mercado de trabajo, de cambiar o mejorar de trabajo.

La introducción de la definición es auxiliar y ha de servir para facilitar la comprensión de la norma, lo que ha determinado la revisión del anteproyecto en orden a detectar los preceptos en los que procedía incluir el término de repetida cita como parámetro de acción de los poderes públicos.

Así, se ha introducido en el artículo 3.1, que ha quedado redactado así:

Artículo 3.- Políticas públicas de empleo y trabajo digno

1. A los efectos de esta ley, se entiende por políticas públicas de empleo el conjunto de directrices, decisiones, planes, programas y acciones adoptado por los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi en orden a hacer efectivos el derecho a un trabajo digno, a procurar la creación y promoción de empleo y de autoempleo, la inserción laboral de las personas y a mejorar su ocupabilidad, cualificación profesional y empleabilidad, promoviendo la adecuación de las competencias de la población activa a las necesidades de las empresas, así como el funcionamiento óptimo del mercado de trabajo.

En el artículo 18, con la siguiente redacción:

Artículo 18.- Red Vasca de Empleo

Se crea la 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 locales, entidades de sus respectivos sectores públicos y por aquellas entidades colaboradoras que gestionen la cartera de servicios a que se refiere el capítulo II de este título, los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad, y cualesquiera acciones en materia de empleo que acuerden sus integrantes.

En el artículo 22.1, que ha quedado rectado como sigue

Artículo 22.- Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo

1. Para el desarrollo de los programas de búsqueda de empleo, mejora de la ocupabilidad, mantenimiento y mejora de la empleabilidad, formación en el trabajo, intermediación y cualesquiera otros que se dirijan a implementar políticas públicas de empleo, así como a la prestación de servicios de empleo, las entidades de la Red Vasca de Empleo podrán suscribir, entre ellas o con otras entidades públicas, con las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi y con otras entidades privadas, protocolos de actuación, convenios de colaboración, contratos administrativos, contratos-programa en los términos previstos en la legislación estatal.

En el artículo 37.2:

2. Las personas, empresas y entidades empleadoras usuarias de la Red Vasca de Empleo deberán cumplir las obligaciones siguientes:

- a) Colaborar activamente con las entidades de la Red Vasca de Empleo en orden a posibilitar la mejor prestación de los servicios demandados.
- b) Colaborar con la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad de las personas trabajadoras.
- c) Comunicar las ofertas de empleo y demás obligaciones que imponga la legislación estatal de empleo.

El capítulo IV del título III modifica su denominación, que pasa a ser “Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad”. Y el artículo 50.1 pasa a tener el siguiente tenor literal:

Artículo 50.- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad

1. Además de los programas de fomento del empleo y de apoyo activo al empleo previstos en la legislación de empleo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad dirigidos a promover la inclusión laboral, la actualización continua de conocimientos y de competencias, a valorar las competencias profesionales de la población activa y a aumentar las tasas de empleo.

En el artículo 66.1, se modifican los apartados e) y g) en los términos siguientes:

Artículo 66.- Funciones del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo

1. El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo tendrá las funciones siguientes:
e) Definir los criterios de coordinación interinstitucional para el desarrollo de las políticas públicas de empleo y para la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad, de conformidad con la distribución de competencias establecida en esta ley.



g) Proponer acciones coordinadas de fomento del empleo dirigidas a la creación y mantenimiento del trabajo digno y a la mejora de la ocupabilidad, atendiendo a la situación del mercado de trabajo y a sus perspectivas futuras.

El artículo 74.2.c), dedicado al contenido de la Estrategia Vasca de Empleo, queda redactado como sigue:

Artículo 74.- Contenido de la Estrategia Vasca de Empleo

2. En particular, incluirá los contenidos siguientes:

c) Definición de programas y objetivos evaluables en relación con los colectivos de atención prioritaria, que se identifiquen en cada momento, dirigidos a mejorar su ocupabilidad.

Finalmente, se introduce el término ocupabilidad en el artículo 77.2.d)

Artículo 77.- Planes de empleo y desarrollo local

2. Incluirán, al menos, los contenidos siguientes:

d) Identificación de proyectos dirigidos a la población desempleada, a los colectivos de atención prioritaria, a personas en situación o en riesgo de exclusión, que mejoren su ocupabilidad, así como aquellos que tengan por objeto el fomento del trabajo digno, la promoción de la economía local y cualesquiera otros que coadyuven al logro de los objetivos de crecimiento, reducción de la pobreza e inclusión y generación y mantenimiento de trabajo digno.

- En relación con el concepto de “Riesgo de exclusión social”, propone la inclusión en la definición de un apartado dedicado al edadismo y el sistema de exclusión que está provocando en el mercado laboral.

Se acepta.

Se incorpora la edad como una de las circunstancias que puede comportar una mayor dificultad para acceder o mantenerse en el mercado de trabajo. El apartado l) ha quedado redactado como sigue:

l) Riesgo de exclusión sociolaboral: situación en que se encuentran las personas cuando, sin cumplir los requisitos previstos en el apartado f), concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1º Se hallen en una situación de necesidad económica, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

2º Presenten especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo por no haber finalizado el periodo de escolaridad obligatoria, por razón de la discapacidad, dependencia, salud mental, edad, o por cualquier otra circunstancia.

3º Se encuentren ocupadas en empresas de inserción o en centros especiales de empleo y tengan especiales dificultades para su inclusión en el mercado de trabajo ordinario.

4º Las que se establezcan en desarrollo de esta ley y de la normativa estatal de empleo.

- Igualmente, la DFB propone la incorporación, como parte de la definición de “fomento del empleo”, de una referencia al destino de dichas medidas, vinculándolas a los colectivos como a sectores prioritarios, y a quienes estén inmersos en procesos de mejora de la empleabilidad.

No se acepta.

El departamento promotor de la iniciativa considera que la finalidad a que se refiere la DFB debe quedar extramuros de la definición de lo que ha de entenderse, propiamente, por medida de fomento del empleo, al incardinarse en decisiones de política de empleo, cuya adopción debe respetar el ámbito de autonomía de cada administración, sin perjuicio de la coordinación que resulte procedente.

2. Artículo 6. Colectivos de atención prioritaria

La DFB propone la inclusión de los siguientes colectivos: trabajadores y trabajadoras de sectores en reestructuración/reconversión, migrantes y beneficiarios/solicitantes de protección internacional, y personas con discapacidad.

No se acepta porque se entiende incluido.

Sin perjuicio de que las personas con discapacidad se hallaban citadas expresamente, el resto de colectivos propuestos están contemplados por remisión a la legislación estatal de empleo. A este respecto debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 50 del proyecto de ley estatal de empleo, que incluye los colectivos referidos, y muchos más. Así las cosas, el artículo 6.3 ha sufrido modificaciones en el trámite de información pública y alegaciones en que se halla el anteproyecto, quedando redactado como sigue:

Artículo 6.- Colectivos de atención prioritaria

3. Sin perjuicio de los colectivos de atención prioritaria previstos en la legislación estatal de empleo, será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, de las personas en situación o en riesgo de exclusión sociolaboral, así como de las personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33 por ciento y de aquellas que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, así como de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración.

En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento y prestará especial atención a aquellas situaciones en las que concurran varios factores determinantes de una mayor dificultad de inserción sociolaboral.

3. Artículo 13. Derecho a la formación en el trabajo

- La DFB muestra preocupación por el condicionamiento del derecho a los recursos existentes y a la oferta de formación disponible, que atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, en tanto en tanto en cuanto la formación se establece a través de entidades colaboradoras de la Red Vasca de Empleo, pudiera suceder que la formación disponible no sea precisamente la que responde a los requerimientos del mercado laboral.

No se acepta.

En primer lugar, si el artículo 13.2 prevé que la oferta formativa disponible deberá atender a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, las administraciones competentes deberán velar porque así sea, y establecer la colaboración con otras entidades públicas y/o privadas en orden a responder, precisamente, a las necesidades del mercado de trabajo.

En segundo lugar, y directamente relacionado con lo anterior, debe hacerse referencia a la expresión “recursos existentes”, en tanto no hace alusión a recursos económicos o presupuestarios, sino más propiamente a recursos formativos existente, razón por la que, atendiendo a fin de evitar equívocos, se ha incluido este adjetivo determinante al sustantivo “recursos”, a fin de clarificar el contenido del precepto.

En tercer lugar, debe recordarse que, incluso cuando se trata del derecho fundamental a la educación, el acceso a las enseñanzas regladas está limitado por la disponibilidad de cada centro concreto; y, cuando se refiere a niveles educativos superiores, encuentra otras limitaciones, como las aptitudes y capacidades del alumno, lo que no obsta a la extensión de la gratuidad de las enseñanzas.

El reconocimiento de un derecho subjetivo no significa que el mismo tenga carácter ilimitado.

Se consideran absolutamente lógicas y proporcionales y, por ende, ajustadas a Derecho las limitaciones del derecho a la formación en el trabajo a los recursos formativos existentes (esto es, habrá un número de centros limitado, sin que sea exigible la proliferación de los mismos hasta el infinito), y a la programación de la oferta formativa existente, que deberá atender, como se ha dicho a su carácter aplicado; en definitiva, a la relevancia significativa de la formación de que se trata en el mercado de trabajo, pues de otro modo se situaría al margen de la política de empleo, otorgándole una funcionalidad más propia de la educación general.

- La DFB alude a que debería contemplarse el derecho a un itinerario formativo como resultado del diagnóstico de empleabilidad y dentro del plan integrado y personalizado de empleo.

No se acepta al considerarse incorporado.

En efecto, del entendimiento conjunto de los artículos 12.4 y del artículo 28.1.c) deriva el derecho al itinerario formativo.

El artículo 28.1.c) incluye entre los contenidos del plan integrado y personalizado de empleo, reconocido como derecho, las acciones de formación adecuadas para mejorar o actualizar las competencias profesionales y personales, así como la cualificación de la persona.

Por su parte, el artículo 12.4 impone a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo el deber de garantizar los servicios y actividades que estén comprometidos en el plan integrado y personalizado de empleo, así como el acompañamiento y seguimiento por el profesional o por la profesional de referencia.

Por ende, el itinerario formativo previsto en el plan estará debidamente garantizado.

4. Garantía de intermediación.

LA DFB alude a la procedencia de incluir la garantía de intermediación, entendida como el derecho de identificación de alternativas laborales o de empresas, y el derecho a la identificación de búsquedas alternativas de empleo, en línea con lo establecido en el proyecto de ley estatal de empleo.

No se acepta.

La intermediación no puede garantizarse en tanto no se imponga a las empleadoras el deber de comunicar las ofertas de empleo a los servicios públicos de empleo.

El proyecto de ley de empleo impone a las personas, entidades y empresas empleadoras usuarias de los servicios de empleo el deber de comunicar los puestos vacantes con los que cuenten, “en los términos que reglamentariamente se establezca” (artículo 59.b). Esto es, no impone una obligación generalizada a este respecto, de modo que el conocimiento del elenco de ofertas existentes y la posibilidad de intermediar quedará limitada a las ofertas de las empleadoras usuarias. Pero, además, el proyecto se desprende de previsiones manejadas a lo largo de su tramitación, como la que en orden a garantizar una intermediación eficiente, contemplaba que en el compromiso de actividad el servicio público de empleo debería establecer una periodicidad de ofertas adecuadas garantizada, que en ningún caso podrá ser inferior a una al año y, alcanzados seis meses de desempleo sin que se haya producido ninguna oferta de empleo adecuada, debería producirse una justificación expresa y por escrito de los motivos, debiendo reiterarse la misma justificación por cada período de seis meses en que no haya habido dicha oferta.

Esta previsión, como se dice, ha desaparecido del artículo 56 del proyecto de ley estatal de empleo.

5. Programas de recolocación, de empleo protegido para personas en situación de exclusión social y muy alejadas del mercado laboral o desarrollo de espacio socio laboral para personas en riesgo o situación de exclusión.



Proponen la inclusión de programas de recolocación dentro de la cartera de servicios y la previsión de programas de empleo protegido o de desarrollo de espacio socio laboral para personas en riesgo o situación de exclusión.

No se acepta.

Hay que tener en cuenta que los programas para la mejora de la empleabilidad previstos en el capítulo IV del título III del anteproyecto no son *numerus clausus*. Antes al contrario, el artículo que encabeza el capítulo deja bien sentado su compatibilidad con otros programas de fomento de empleo previstos en la legislación de empleo u otros que puedan aprobarse en desarrollo del ahora anteproyecto de ley (que bien podrían referirse a algunos de los propuestos por la DFB. Ahora bien, no pueden confundirse tales programas, de carácter más coyuntural, como se dice, y vinculados a previsiones presupuestarias, con los servicios de cartera de la Red Vasca de Empleo que incluyen todos los previstos en la cartera común del Sistema Nacional de Empleo y los que, con carácter complementario, prevé el anteproyecto de ley.

Los programas de recolocación, además, aparecen desprovistos de la connotación de servicio público que caracteriza los servicios de la cartera de la Red de Empleo, responden a necesidades específicas, que no siempre presentan el necesario vínculo directo con el contenido prestacional de aquella cartera, y que, en buena lógica, habrán de condicionarse a los límites presupuestarios.

En cualquier caso, las empresas de inserción y los centros especiales de empleo continuarán desempeñando la trascendental labor que viene realizando hasta el momento, y las administraciones públicas podrán seguir fomentando la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en unas y otros sin necesidad de su previsión expresa en el anteproyecto. Ello no obstante, en el marco del trámite de audiencia e información pública se ha insertado un nuevo artículo 54, intitulado “Programas integrales de activación” que prevé, entre otros objetivos, la promoción de iniciativas de empleo protegido.

Cuestión distinta es el desarrollo de espacio socio laboral para personas en riesgo o situación de exclusión, aunque no a los efectos que ahora se analizan, sino al de su expresa consideración entre el elenco competencial que corresponde a las diputaciones forales, que parece lógico con la directa conexión con un ámbito que les es propio –la inclusión de personas en riesgo o en situación de exclusión, vinculada a la competencia de ejecución en materia de asistencia social-, donde la inserción laboral presenta evidentes conexiones.

Así las cosas, se ha modificado el artículo 61.1.b), que ha quedado redactado como sigue:

Artículo 61.- Diputaciones forales

1. Corresponde a la diputación foral de cada territorio histórico el ejercicio de las competencias siguientes:

b) Desarrollo del espacio sociolaboral para personas en riesgo o situación de exclusión y de acciones de fomento del empleo vinculadas singularmente al desarrollo económico y social del territorio, así como la aprobación de programas integrales de activación e



inserción sociolaboral de dichos colectivos, de acuerdo con las propuestas del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.
Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de las competencias del Gobierno Vasco.

6. Competencias de las diputaciones forales

- La DFB cuestiona el alcance de los servicios que el anteproyecto prevé que puedan gestionarse por las diputaciones.

En relación con la formación, señala que el artículo 42 (actual artículo 47) impide que se pueda gestionar formaciones que lleven acreditado certificado de profesionalidad o titulación reglada, lo que va a impedir que se puedan desarrollar, en muchas ocasiones, formación ligada a las necesidades sociales y económicas del Territorio.

No se acepta.

La gestión de formación acreditable por las diputaciones forales (entendiendo por tal la vinculada a los certificados de profesionalidad o titulación reglada) no encuentra encaje en la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco y su modificación no es objetivo de esta ley, ni resulta preciso, ni sirve a sus fines.

En segundo lugar, la formación profesional acreditable se inserta en el sistema de formación profesional, quedando en una posición de franca indefinición el tradicionalmente conocido como subsistema de formación profesional para el empleo, circunstancia que hace singularmente improcedente adentrarse en una eventual modificación de su ámbito competencial en un momento, como se dice, de máxima incertidumbre.

En todo caso, no está de más traer a colación lo dispuesto en el artículo 10 del anteproyecto Ley de Formación Profesional en el Trabajo, en una fase muy incipiente todavía, que obvia cualquier referencia a la formación que en este escrito hemos denominado acreditable.

- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad

La DFB entiende que es necesario dotar de competencia a las Diputaciones Forales para el desarrollo de programas complementarios para la mejora de la empleabilidad que están basados en trayectoria, experiencia profesional y éxito en cuanto a objetivos de empleo y desarrollo económico, y alude a ese respecto a programas que viene desarrollando con éxito, tales como alternativas para la búsqueda activa de empleo: Lanzaderas (tasas de inserción del 60%); programas de recolocación con colectivos prioritarios: Zubilan Plus (tasas del 70%) y Emalan plus que se está desarrollando en estos momentos; programas de acompañamiento a través de fórmulas mixtas de empleo-formación: Laborlan que está pegado a las necesidades económicas del territorio y que cuenta con tasas de inserción del 56%.

Se acepta.

En efecto, y en coherencia con lo señalado en el punto 5 anterior, y con la modificación operada en el artículo 61 del anteproyecto, se ha modificado el artículo 54, que ha quedado redactado como sigue:

Artículo 54.- Programas integrales de activación

1. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas integrales de activación laboral dirigidos a mejorar la empleabilidad y el acceso a un trabajo digno de los colectivos de atención prioritaria, consistentes en un conjunto de acciones combinadas y personalizadas de información, orientación, acompañamiento, motivación, asesoramiento, formación, y, en su caso, práctica laboral, prospección, intermediación y promoción de empleo.

Asimismo, promoverá iniciativas de empleo protegido.

2. Las diputaciones forales, municipios y entidades locales podrán aprobar programas integrales de activación laboral dirigidos a personas en situación o en riesgo de exclusión demandantes de servicios de empleo, ya sean desempleadas u ocupadas. Los requisitos de acceso garantizarán, en todo caso, el ejercicio de los derechos para la mejora de la empleabilidad previstos en los artículos 8 a 12

Durante su vigencia, se garantizará la asistencia personalizada, continuada y adecuada de las personas destinatarias asignándoles un profesional o una profesional de referencia.

3. El proceso de intermediación laboral podrá desarrollarse, en su caso, por entidades colaboradoras especializadas en los términos previstos por la legislación estatal de empleo, sin perjuicio del que pueda desarrollar Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y las agencias de colocación con las que colabore la entidad promotora del programa integral.

4. Los programas integrales de activación a que se refieren los párrafos anteriores se ajustarán a los criterios de coordinación interinstitucional definidos por el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.1.e).

7. Otras cuestiones

En relación con al apartado 2 del escrito de la DFB, intitulado “Alegaciones”, en la medida en que el mismo concreta consideraciones generales vertidas en la primera parte, a las que se ha ido dando separada respuesta a lo largo del presente, nos remitimos a las valoraciones efectuadas en los puntos precedentes a fin de evitar reiteraciones innecesarias.

No obstante, se dará respuesta a aquellas cuestiones que se suscitan novedosamente en aquel apartado.

- Artículo 2.

Solicita la eliminación de la definición de colectivo de atención prioritaria e incluirla en el artículo 6, especialmente dedicado a “Colectivos de atención prioritaria”.

No se acepta.

La inserción de un término o expresión en las definiciones sirve para facilitar la comprensión de la norma y el departamento promotor de la iniciativa considera que tal funcionalidad sigue intacta en relación con la expresión “colectivos de atención prioritaria”.

El artículo 6, dedicándose a dichos colectivos, elude la definición (que resultaría redundante) cuyo objeto es propiamente la regulación sustantiva de las políticas públicas de empleo en relación con dichos colectivos, además de concretar que personas se integran en los mismos a la fecha de elaboración de la disposición.

- Artículo 42 (actual artículo 47)

Solicita la inclusión del apoyo y fomento de la actividad emprendedora en el apartado en el apartado b) referido a “prestar el servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento....”.

No se acepta por entenderse incluido

El contenido del servicio está definido en el artículo 31 en los siguientes términos: 1. El servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento tiene por objeto el impulso y apoyo de las iniciativas de autoempleo y emprendimiento. 2. Comprende las actividades siguientes: a) Formación, información y asistencia a las personas interesadas en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva con creación de empleo. b) Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo, que comprenderá la difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social. c) Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras, de autoempleo, de creación de empresas y de fomento de la contratación.

- Artículo 55 (actual artículo 61)

La DFB propone el reconocimiento entre las competencias de la siguiente: b) Planificación y desarrollo de acciones de fomento del empleo vinculadas al desarrollo económico y social del territorio, de acciones dirigidas a la inserción sociolaboral de las personas del colectivo de atención prioritaria, así como las acciones dirigidas a las personas en situación o en riesgo exclusión social, de acuerdo con las propuestas del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

No se acepta la referencia al colectivo resaltado.

El escrito de la DFB nada justifica al respecto, más allá de las personas en situación o en riesgo de exclusión, ya consideramos y analizamos. Por ello, y dada la heterogeneidad de los colectivos de atención prioritaria, en los que no se encuentra en todos los casos la necesaria conexión con los ámbitos sustantivos antes expuestos (personas cuya atención se incardina en espacios de

intersección entre lo social y lo laboral, con una conexión evidente con la competencia de asistencia social).

5.4.1.12. VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES DE EGINEZ

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 15 de julio de 2022 se han remitido las alegaciones de Eginez al anteproyecto de ley vasca de empleo.

El escrito de alegaciones de Eginez comienza asumiendo expresamente todas y cada de una de las aportaciones y/o sugerencias formuladas a este anteproyecto de Ley por la Asociación Elkartean, razón por la que nos remitimos a la valoración realizada al documento presentado por esta última.

Seguidamente, se efectúan alegaciones, objeciones, propuestas o recomendaciones al articulado que se analizarán seguidamente, obviando aquellas consideraciones que muestran conformidad con los términos de la iniciativa, ofreciendo una sucinta motivación del parecer del órgano promotor de la disposición en relación con cada una de ellas.

II. ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

1. Disposición final tercera, artículo 28.a) y artículo 45.2 (actuales artículos 32.a) y 50.2)

Eginez considera que, de acuerdo con el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad, las personas con discapacidad han de quedar en todo caso incluidas entre los colectivos prioritarios a los efectos de la Ley vasca de empleo, sin que ello pueda ser modificado reglamentariamente por el Gobierno Vasco.

Por tal razón, propone:

- La modificación de la Disposición Final 3ª, en el sentido de añadir que “sin perjuicio de lo anterior, las personas con discapacidad serán consideradas en todo caso colectivo de atención prioritaria, sin que ello pueda ser modificado por el Gobierno Vasco”, o redacción similar;
- La modificación del artículo 45.2 en el sentido de añadir que “las personas con discapacidad serán consideradas en todo caso colectivo de atención prioritaria”.
- La modificación del apartado a) del artículo 28 del anteproyecto, de manera que, donde dice “... o de aquellas integradas en determinados colectivos de atención prioritaria”, se añada “(entre ellos, las personas con discapacidad)”

No se acepta.



Al contrario de la posición de Egeiz, el departamento promotor de la iniciativa considera que del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, no deriva una reserva de ley que impida al Gobierno modular los colectivos de atención preferente, excluyendo la discapacidad -un supuesto que solo se contempla a meros efectos dialécticos-.

Los colectivos de atención prioritaria pueden ser cambiantes, según las circunstancias socioeconómicas del momento, aun cuando es cierto que determinados colectivo –entre ellos el de personas con discapacidad, quienes se hallan en situación o en riesgo de exclusión o la situación de las mujeres en el ámbito del trabajo y el empleo- que precisan una singular atención, de carácter más estructural.

Ello no obsta a la procedencia de deslegalizar la determinación de colectivos de atención prioritaria, evitando la rigidez de una reserva de ley, que no añade mayor protección a las personas, sino que, muy al contrario, podría impedir la inclusión de nuevos colectivos y la articulación de políticas de empleo eficaces a su favor.

El Gobierno Vasco está compelido a actuar conforme a los principios que derivan del artículo 103 de la CE. Está obligado a servir con objetividad los intereses generales que se concretan, en lo que ahora nos ocupa, en el deber de dirigir preferentemente las políticas públicas de empleo a remover los obstáculos de las personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria y de aquellas con especiales dificultades de inserción sociolaboral.

La apreciación de quién o quiénes forman parte de los colectivos de atención prioritaria viene determinado por el cumplimiento de determinados parámetros -baja cualificación, situación de desempleo de larga duración, de la situación de exclusión sociolaboral o del riesgo de padecerla, discapacidad, edad, sexo, o de otras circunstancias personales o sociales-, que se traducen en una mayor dificultad de acceso al empleo a un trabajo digno o de mantenimiento del mismo, y que el Gobierno Vasco no podrá ignorar.

2. Artículo 5. Principios rectores de las políticas públicas de empleo

Solicita la incorporación en el artículo 5 como principio de las políticas públicas de empleo de las Administraciones Vascas, de los planes y programas de empleo que elaboren las diferentes Administraciones competentes, la promoción del cumplimiento en sus propios términos de la reserva de puestos de trabajo favor de las personas con discapacidad del artículo 42.1 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad.

No se acepta.

No tiene sentido incluir entre los principios rectores de las políticas públicas de empleo el cumplimiento de normas de carácter imperativo, como es el caso del artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013.

3. Artículo 12. Formación en el trabajo (actual artículo 13)

Eginez entiende que de lo dispuesto en el artículo 13.2 –“La efectividad del derecho estará condicionada a los recursos formativos existentes y a la oferta de formación disponible, que atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo”- resulta excluyente y discriminatoria para las personas con discapacidad, porque parece condicionar la efectividad del derecho a la formación de las personas con discapacidad a la existencia de cursos de formación accesibles.

No se acepta.

No termina de entenderse por qué el condicionamiento a la existencia de recursos genera exclusión y discriminación a las personas con discapacidad.

Eginez debe tener en cuenta que en el curso del trámite de información pública se ha modificado el tenor del artículo 13.1 para garantizar la accesibilidad en la formación:

Artículo 13.- Derecho a la formación en el trabajo

1. El derecho a la formación en el trabajo permitirá el desarrollo de itinerarios formativos personalizados y, en su caso, adaptados mediante ajustes razonables, para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo.

No puede aceptarse la eliminación de la referencia a que efectividad del derecho estará condicionada, en todo caso, a los recursos existentes y a la oferta de formación disponible, que atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo.

Debe recordarse que, incluso cuando se trata del derecho fundamental a la educación, el acceso a las enseñanzas regladas está limitado por la disponibilidad de cada centro concreto; y, cuando se refiere a niveles educativos superiores, encuentra otras limitaciones, como las aptitudes y capacidades del alumno, lo que no obsta a la extensión de la gratuidad de las enseñanzas.

El reconocimiento de un derecho subjetivo no significa que el mismo tenga carácter ilimitado.

Se consideran absolutamente lógicas y proporcionales y, por ende, ajustadas a Derecho las limitaciones del derecho a la formación en el trabajo a los recursos formativos existentes (esto es, habrá un número de centros limitado, sin que sea exigible la proliferación de los mismos hasta el infinito), y a la programación de la oferta formativa existente, que atienda a su carácter aplicado; en definitiva, a la relevancia significativa de la formación de que se trata en el mercado de trabajo, pues de otro modo se situaría al margen de la política de empleo, otorgándole una funcionalidad más propia de la educación general.

- En relación con los artículos 13, 25, 36, 46.2 y 47, señalan lo siguiente:

- Los cursos de formación deberán ofrecerse en condiciones de accesibilidad, tanto de la información y comunicación de los contenidos, como de los lugares.



- Para el desarrollo de dichos cursos se realizarán las adaptaciones de tiempos y medios necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los procesos formativos.

- Tal derecho a la accesibilidad de los cursos de formación ha de reconocerse como derecho de las personas usuarias de la cartera de servicios de la Red Vasca de empleo en el artículo 31 del Anteproyecto de la Ley, en concordancia con el artículo 40.1.d) del Anteproyecto.

No se acepta por hallarse incluido. A tal efecto, procede transcribir los términos de los artículos 13, 29 y 36:

Artículo 13.- Derecho a la formación en el trabajo

1. El derecho a la formación en el trabajo permitirá el desarrollo de itinerarios formativos personalizados y, en su caso, adaptados mediante ajustes razonables, para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo.

2. La efectividad del derecho estará condicionada a los recursos formativos existentes y a la oferta de formación disponible, que atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo y garantizará su accesibilidad.

En todo caso, las acciones de formación que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional de la persona, para su formación continuada y para la actualización y adaptación a las transformaciones que sufra el mercado de trabajo se concretarán en el plan integrado y personalizado de empleo.

3. Las personas desempleadas de larga duración tendrán preferencia para el acceso a aquella formación que se adapte a lo dispuesto en el plan integrado y personalizado de empleo respectivo, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 29.- Servicio de formación en el trabajo

1. El servicio de formación en el trabajo forma parte del sistema integrado de formación profesional a que se refieren la Ley 1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo Largo de la Vida y la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco y sirve a idénticos objetivos.

2. Promoverá aquella formación que atienda a los requerimientos del sistema productivo, a través del cual las personas usuarias adquieran y actualicen las competencias profesionales que les permitan mejorar las posibilidades de desarrollo profesional y de empleabilidad durante las transiciones laborales.

A tal efecto, incluirá, además de la oferta formativa referenciada al Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales en los términos previstos en la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco, cualquier otra formación que, aun no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, sea relevante para el empleo, se adapte a las necesidades formativas específicas y puntuales de las empresas, o de las personas con especiales dificultades de inserción sociolaboral.



3. El servicio de formación en el trabajo comprenderá la programación y desarrollo de la formación, el control, seguimiento y evaluación de la calidad de la misma, la acreditación y certificación, la consignación, mantenimiento y actualización de la formación en la historia laboral única y cualesquiera otras acciones que se dirijan a garantizar la calidad de la formación y la coordinación de las necesidades de cualificación de las personas y del tejido productivo.

4. El servicio de formación en el trabajo facilitará el desarrollo de itinerarios formativos personalizados, accesibles y, si fuera necesario, adaptados mediante ajustes razonables, que formarán parte, en su caso, del plan integrado y personalizado para el empleo. Se prestará especial atención a las competencias digitales y de otra índole que tengan incidencia en el desarrollo profesional y permitan acompañar a la persona en la adquisición de competencias adaptadas a las transformaciones socioeconómicas.

5. El servicio de formación en el trabajo impulsará la formación programada por las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más inmediatas y cercanas a empresas y personas trabajadoras.

6. Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de las competencias que correspondan en cada momento a los departamentos competentes del Gobierno Vasco en materia de educación, de empleo, y a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Artículo 36.- Derechos de las personas, empresas y entidades usuarias en la utilización de medios electrónicos

1. En relación con la utilización de medios electrónicos en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, se reconocen a las personas usuarias, además de los establecidos en el artículo anterior, los siguientes derechos:

a) Los previstos en el artículo 69 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.

b) Accesibilidad universal de los servicios electrónicos y de las aplicaciones disponibles para su prestación, en particular para las personas con discapacidad, asegurando en todo caso que la información ofrecida resulta accesible y comprensible.

c) Supresión de las brechas digitales en cualquiera de sus manifestaciones, salvaguardando el derecho a la no exclusión digital.

d) Disponibilidad gratuita de sistemas de identificación digital, autenticación y firma electrónica. Las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garantizarán la utilización de los mismos sistemas de firma electrónica.

e) Asistencia en línea y presencial.

f) Integridad, confidencialidad y autenticidad de la información tratada.

2. Sin perjuicio de que la gestión de la ventanilla única digital corresponda a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garantizarán la plena efectividad de los derechos a que se refiere el párrafo anterior en relación con los servicios cuya prestación les corresponda.

3. Se garantizará a las empresas y entidades usuarias los derechos a que se refieren los apartados a), e) y f) del párrafo 1.



4. Reglamentariamente podrá establecerse la obligación de las empresas y entidades usuarias de relacionarse por medios electrónicos a través de la ventanilla única digital a que se refiere el artículo 20.2.

No procede la modificación de los artículos 46.2 y 47 en tanto su objeto es la delimitación de aquellos servicios que habrá de gestionar de manera exclusiva Lanbide-Servicios Vasco de Empleo y aquellos que podrán gestionar las diputaciones forales. En la definición del derecho a la formación en el trabajo, del servicio de formación en el trabajo y de los derechos de las personas usuarias de la Red Vasca de Empleo, ya está garantizada la accesibilidad, debiendo gestionar las administraciones antedichas los derechos y servicios en los términos definidos legalmente.

4. Artículos 7, 71 y 80 (actuales artículos 80 y 89)

Proponemos que en el artículo 7 se incluyan a las Entidades del Tercer Sector que representen a los colectivos de atención prioritaria, y entre ellas a las Entidades del Tercer Sector que representen a las personas con discapacidad.

En la misma línea, proponen que se modifique el artículo 71, así como la participación en el Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

No se acepta en lo referido a los artículos 7 y 80 por hallarse incluido.

Se transcriben los citados artículos:

Artículo 7.- Agentes de las políticas públicas de empleo

Son agentes de las políticas públicas de empleo las administraciones vascas, las entidades de su sector público, las organizaciones sindicales y empresariales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las empresas, entidades de formación, centros integrados de formación profesional, universidades, agencias de colocación, empresas de inserción, centros especiales de empleo y organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que participen en la implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo.

Artículo 80.- Foro Vasco de Empleo

1. El Foro Vasco de Empleo es el órgano de participación en las políticas públicas de empleo, adscrito al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo.

2. En el mismo estarán representados el Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los municipios, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las organizaciones sindicales y organizaciones patronales de carácter intersectorial más representativas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Confederación de Cooperativas de Euskadi, los trabajadores y las trabajadoras autónomas, las sociedades laborales de Euskadi, las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que intervengan en el ámbito del



empleo, las universidades del sistema universitario vasco, las agencias de colocación, clústeres, centros integrados de formación profesional y las entidades de formación.

3. Su composición, la designación de sus miembros y el régimen de organización y funcionamiento se determinarán reglamentariamente, debiendo garantizar, en todo caso, una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Asimismo, podrán constituirse foros territoriales de empleo, cuyo ámbito de actuación será el territorio histórico respectivo.

4. La presidencia del Foro Vasco de Empleo corresponderá a la persona representante del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo que designe su titular.

5. El Foro Vasco de Empleo se reunirá, al menos, una vez al año.

No se acepta la participación en el Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Debe recordarse lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, en cuya virtud, “Los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, en función de su capacidad de autoorganización, se dotarán de los órganos de dirección y estructura para prestación del servicio al ciudadano. Dichos servicios públicos de empleo contarán con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los órganos de representación de carácter consultivo, en la forma en que se prevea por las comunidades autónomas, teniendo dicha participación carácter tripartito y paritario”.

En otro orden de cosas, el proyecto de ley de empleo resulta, aún, más taxativo cuando, al abordar la estructura organizativa de los servicios de empleo de las comunidades autónomas, prevé lo siguiente: “2. *La estructura organizativa de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas comprenderá órganos de carácter tripartito y paritario en que participarán las organizaciones sindicales y empresariales más representativas*”.

En definitiva, el tripartismo y la paridad que salvaguarda la legislación estatal quebrarían con la propuesta realizada por las entidades citadas en el encabezamiento.

5. Modificación Ley 6/1989, de 6 de Julio, de la Función Pública Vasca.

No es objeto de este anteproyecto. Por ello, lo procedente sería abordar las propuestas con el departamento competente por razón de la materia o en con los grupos parlamentarios, habida cuenta de que se halla en tramitación parlamentaria el proyecto de ley de empleo público vasco.

5.4.1.13. VALORACIÓN ALEGACIONES EUDEL

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 15 de julio de 2022 se han remitido las alegaciones de Eudel sobre el anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, a las que se dará particular respuesta, justificando el parecer el departamento promotor de la iniciativa.

El documento se divide en consideraciones generales, que no expresan objeción, recomendación o propuesta alguna, y consideraciones concretas, que sí las contienen, razón por la que se procederá a su análisis seguidamente.

II. ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

1. Artículo 21. Contenido prestacional técnico, calidad y recursos humanos (actual artículo 25)

Eudel considera que, habida cuenta de que se trata de un tema de autoorganización de cada entidad, parecen excesivas las referencias a las ratios máximas de personas a atender y a la titulación del personal.

Se acepta parcialmente.

En lo que se refiere al establecimiento de unas ratios máximas de población por profesional, no puede aceptarse debido a su singular significación en la garantía de calidad de los servicios de la Red Vasca de Empleo. Países como Reino Unido (22), Alemania (47), y Francia (66) se hallan muy por debajo en las ratios que se maneja en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Unos servicios de calidad que contribuyan a que los efectos del desempleo duren el menor tiempo posible, que coadyuven a mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo, que ofrezcan actividades con utilidad contrastada y valor en la configuración de los itinerarios personales, que atiendan las singulares dificultades de inclusión laboral de los colectivos más alejados del mercado de trabajo, exigen dotaciones al nivel de los servicios ofertados. Solo así, la calidad dejará de ser un mero principio programático para constituirse en un requisito de prestación del servicio.

En cualquier caso, se ha eliminado el párrafo 2 por entender que corresponde a cada administración pública el establecimiento de los requisitos de titulación, perfiles lingüísticos, fecha de preceptividad, etc.

2. Artículo 31. Derechos de las personas y empresas usuarias (actual artículo 35).

En relación con los derechos que han de garantizar las entidades de la Red Vasca de Empleo, Eudel propone que deberían ser los convenios suscritos con las entidades locales en los que figure el alcance y la responsabilidad de cada parte en lo relativo a la cartera de servicios.

No se acepta.

La obligación que asumen todas las entidades de la Red Vasca de Empleo de garantizar los derechos reconocidos en el artículo 35 no es disponible, ni puede estar al albur de la suscripción de un convenio de colaboración y a los términos del mismo. Nace de la ley y se asumirá desde el momento mismo de la integración de la entidad de que se trate en la Red Vasca de Empleo, conforme dispone el actual artículo 19 del anteproyecto.

La prestación de servicios por cada una de las entidades lo será por su cuenta y responsabilidad, no por cuenta ajena (salvo supuestos de gestión indirecta de los servicios, que no parece que sean objeto del comentario de Eudel), sin que el convenio a que se refieren las alegaciones tenga por objeto el establecimiento del alcance y determinación de la responsabilidad que pudiera derivar de la prestación de los servicios.

3. Artículos 36 y 39 (actuales artículos 41 y 44)

Eudel comparte la necesidad de que se tenga un sistema único articulado en una sola aplicación, si bien considera que se deberían analizar los problemas y dificultades técnicas que pueden existir dada la complejidad de los diferentes sistemas informáticos, así como la financiación necesaria para llevarlo a cabo.

El departamento promotor de la iniciativa entiende razonable la consideración expuesta, pero la dificultad, indudable, de reconducir los distintos sistemas informáticos a un funcionamiento debidamente coordinado, no puede convertirse en imposibilidad. Esta razón es suficiente para constituir grupos de trabajo técnico ad hoc, a fin de hacer posible la utilización de todos los instrumentos comunes de atención, información y prospección que deberán utilizar las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo en la prestación de los servicios de la cartera.

4. Artículo 44. Entidades privadas colaboradoras de la Red Vasca de Empleo (actual artículo 49).

En relación con el párrafo 5, señala que quizá no esté bien encuadrado en el título “*pues en este apartado sólo se habla de la colaboración interinstitucional*”.

Se acepta.

Tiene razón Eudel en su apreciación. Se traslada el contenido del párrafo 5 al actual artículo 22.2, que queda redactado como sigue:

**Artículo 22.- Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo**

2. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales y los municipios promoverán la colaboración para procurar una gestión ordenada y complementaria de los servicios, que podrá incluir la utilización de sistemas de racionalización técnica de la contratación, siempre que se ajusten al contenido de los servicios de empleo.

5. Artículo 50. Facultades de la inspección.

En relación con el artículo 50.2 b) (a pesar de que cita el artículo 49), considera el debería tener otra formulación cuando se trata de centros perteneciente a entidades públicas.

No se acepta.

El comentario anterior aparece desprovisto de una mínima fundamentación que le sirva de avala, que permita el análisis de su razonabilidad.

La facultad que plasma el artículo 50.2.b) resulta lógica teniendo en cuenta la pluralidad de servicios de la Red Vasca de Empleo, promovidos por distintas instituciones, que han de operar bajo normas de prestación comunes.

La entrada en el centro o establecimiento de prestación del servicio es una facultad ordinaria de una inspección que se dirige a garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el anteproyecto de ley y del resto de disposiciones que lo desarrollen, en una contribución esencial adecuado funcionamiento de los servicios públicos de empleo en Euskadi.

La titularidad pública del establecimiento en cuestión no condiciona el ejercicio de las facultades de la inspección.

6. Artículo 51. Auxilio a la labor inspectora (actual artículo 57)

En relación con el párrafo 1 y la referencia a la solicitud de apoyo de otra autoridad, Eudel considera que deberá clarificarse de qué autoridad se trata ¿Ertzaintza, policías locales?

No se acepta.

La respuesta a la pregunta no puede ser unívoca, dependerá de cuáles sean las circunstancias, de cuál sea el ámbito en el que se precisa el apoyo, que habrá de requerirse, como es lógico, a la autoridad competente. En todo caso, el término “autoridad” en el anteproyecto no se utiliza como sinónimo de fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, sino que ha de referenciarse a todo aquel que tenga reconocida la condición de autoridad pública.

Esta es la razón por la que se añade el adjetivo “pública”, determinante de autoridad, además de personal técnico, cuyo auxilio también podrá requerirse, quedando redactado el artículo 57.1, como sigue:

**Artículo 57.- Auxilio a la labor inspectora**

1. En el ejercicio de las funciones de inspección el personal funcionario del departamento competente en materia de empleo del Gobierno Vasco, podrá solicitar apoyo de otra autoridad pública, o de personal técnico, que prestarán su auxilio y colaboración cuando sea necesario para el desarrollo de la actividad inspectora.

7. Gobernanza

- En relación con el **Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo**, Eudel señala dudas acerca de su creación, habida cuenta de la existencia previa del Consejo Vasco de Políticas Públicas Locales.

Alternativamente proponen, en caso de que no se elimine el citado Consejo, que sus acuerdos vayan en la línea del artículo 60.1.g) (actual artículo 66.1.g) y h), que se trate de propuestas y recomendaciones.

No se acepta.

Las razones de la creación del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo están suficientemente explicitadas en la exposición de motivos del anteproyecto a la que nos remitimos.

De igual modo, se han valorado –y descartado- otras soluciones, como la que propone Eudel.

Cabe recordar a este respecto la reflexión contenida al respecto en la página 16 de la memoria técnica justificativa, que obra unida al expediente de elaboración de la disposición y en el portal de la normativa vasca -<https://www.legegunea.euskadi.eus/documentacion-relevancia-juridica/ley-del-sistema-vasco-empleo/webleg00-contfich/es/>-, que pasa a reproducirse a continuación:

“Por lo demás, se ha valorado y descartado la posibilidad de contar con otros órganos preexistentes, como el Consejo Vasco de Políticas Públicas Locales, pues no sirven a los mismos objetivos, no reflejan la composición que se considera idónea y no contempla un régimen de acuerdos al servicio del objetivo de la coordinación.

La alteración del Consejo Vasco de Políticas Públicas Locales en los términos previstos en el anteproyecto hubiera desnaturalizado aquel Consejo para transformarlo en un órgano al servicio exclusivo de las políticas de empleo. Por el contrario, su preservación para servir de foro de participación y cooperación en los términos previstos en la Ley de Instituciones Locales de Euskadi hubiera supuesto perder la oportunidad de definir con rigor un marco que garantice la colaboración, participación y coordinación interinstitucionales, que es lo que demandan con urgencia las políticas públicas de empleo en Euskadi.

Primero, porque se hubiera desdibujado absolutamente la posición del Gobierno Vasco y el liderazgo que le corresponde en la definición de las políticas públicas de empleo.

Segundo, porque la razón de ser de la existencia del Consejo Vasco de Políticas de Empleo no es la protección del interés local. El interés local y la dimensión local de la política pública de empleo justifica la participación de este nivel institucional en el órgano de colaboración y de coordinación, pero la atención de la autonomía local no es la finalidad a que se dirige, sino, como se dice, una definición coordinada de las políticas públicas de empleo.

Tercero, porque el régimen de funcionamiento y acuerdos, necesarios para garantizar la finalidad a que se dirige el citado Consejo, no encajan adecuadamente con el creado por Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi. (...)

Con este propósito, en esta Ley se crea el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, que tendrá la visión estratégica y la capacidad directiva, ordenadora, coordinadora y organizadora que contribuya a optimizar las actividades de todas las entidades participantes en la Red Vasca de Empleo y sus resultados.”.

Queda acreditado que se ha analizado la posibilidad sugerida por Eudel, como también su rechazo justificado por las razones que acaban de exponerse, que podrán compartirse o no, pero que están provistas de una lógica indiscutible.

El Consejo, junto con el Gobierno serán pilares fundamentales del sistema y, junto con la Mesa de Diálogo Social, conformarán el modelo de gobernanza del anteproyecto de Ley vasca de empleo.

Finalmente, cabe preguntarse por las razones que singularizan la reciente creación por ley de órganos colegiados de composición interinstitucional –sirva el ejemplo de la Comisión Interinstitucional para la Racionalización y Dimensionamiento del Sector Público Vasco creada por la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, a la que se atribuyen, también, funciones de colaboración, cooperación y coordinación-, a los que no parece objetarse duplicidad, ni proliferación de órganos de este tipo, y por las que permiten cuestionar la creación de un órgano como el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, con funciones de enorme relevancia y, dicho sea de paso, diferenciales de las que vienen reconociéndose a otros órganos colegiados de composición interinstitucional.

La coordinación interinstitucional de las políticas públicas de empleo es una exigencia imperiosa a la que el anteproyecto responde con una solución organizativa (entre otras aportaciones) y tal objetivo no puede satisfacerse con la configuración del Consejo Vasco de Políticas Públicas Locales que articula la Ley 2/2016.

- Por último, no puede acogerse la propuesta referida **al valor de sus acuerdos**, que Eudel trata de reconducir **meras recomendaciones o propuestas**.



No se han tenido en cuenta las razones que avalan el régimen de acuerdos a que se refiere el artículo 67, y que aparecen debidamente explicitadas en la exposición de motivos, respecto de las que nada objeta Eudel, limitándose sin mayor fundamentación a sugerir un cambio sustancial de régimen, sin motivar mínimamente las razones que hacen el propuesto inadecuado, irrazonable o contrario a Derecho.

Como señala la exposición de motivos, *“el carácter vinculante del informe del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, que se predica en el artículo 67 del examen de los instrumentos territoriales y locales de planificación y de su acomodo a los dictados y objetivos de la Estrategia Vasca de Empleo, resulta plenamente respetuoso con la autonomía local, tal y como viene siendo entendida por la doctrina del Tribunal Constitucional, pues persigue lograr la “acomodación o integración entre dos competencias concurrentes”, cohonstando la tutela de los intereses supralocales en materia de empleo, que corresponde a la Comunidad Autónoma, con la gestión de intereses estrictamente locales y que se plasman en el plan de empleo y desarrollo local (en tal sentido, refiriéndose a ámbitos distintos al empleo, las SSTC 103/1989, FJ 7; 40/1998, FJ 38 y 92/2015, FJ 7 b).”*.

El carácter vinculante del informe del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, limitado a la exclusiva cuestión de su acomodación a la Estrategia Vasca de Empleo o a las directrices estratégicas en materia de empleo, es, como se ha dicho, expresión de competencias concurrentes y, a la vez, de la procedencia de proteger intereses generales de índole supralocal. Tanto la STC 57/2015, de 18 de marzo, en su FJ 15.b), que señala la licitud de los informes vinculantes cuando se ciñen *“a la consideración de aquellos aspectos que trasciendan a la esfera de lo municipal y determinen la denegación (...) por afectar a intereses supramunicipales”*, como FJ 7.d) de la STC 154/2015, de 9 de julio, que afirmó que *“el informe vinculante previsto en el precepto impugnado no es una técnica de control so-metida al régimen establecido en los arts. 60, 61, 65 y 66 LRBRL. Se está ante un mecanismo destinado a lograr la “acomodación o integración entre dos competencias concurrentes (...)”*.

Se trata de una expresión del principio de coordinación. Como se justifica en la exposición de motivos: *“Se otorga un indudable protagonismo al territorio, si bien vertebrando la planificación territorial a partir de la Estrategia Vasca de Empleo, a la que necesariamente habrá de acomodarse. Porque el acercamiento al territorio no puede suponer fragmentación de las políticas de empleo, de ahí la necesidad de la integración de la planificación de todos los niveles institucionales en unas metas y objetivos comunes.”*.

- Se propone la **eliminación del segundo párrafo del artículo 65.1.c)** -*La designación garantizará la representación de municipios de distinto tamaño, de modo que sean personas electas de municipios con una población inferior a 10.000 habitantes, con una población de entre 10.000 y 50.000 habitantes y de municipios con más de 50.000 habitantes.*-

Eudel justifica la propuesta en que tal redacción parece un contrasentido con la redacción del artículo 70, ya que los municipios de menos de 10.000 habitantes conforme al texto propuesto no estarían obligados a realizar Planes Locales de Empleo.

No se acepta.

Las funciones del Consejo Vasco de Políticas Públicas trascienden las de naturaleza meramente consultiva, como son las de informar el Plan trienal de empleo de Euskadi, los planes territoriales de empleo o los planes de empleo y desarrollo local, para abordar funciones de propuesta estratégica, de definición de criterios de coordinación, propuesta de acciones coordinadas de fomento del empleo, del mapa de la Red Vasca de Empleo, etc., que, como es natural afectan a todos los niveles institucionales de Euskadi, incluidos los municipios o entes locales de menos de 10.000 habitantes.

Porque, una cosa es el límite a partir del cual la planificación en materia de empleo y de desarrollo local resulte obligada, y otra, bien distinta, la proliferación de funciones que guardan relación con las políticas públicas de empleo, que conciernen a todos, incluidos aquellos que no aprobarán planes, pero que bien podrán promover acciones de distinto signo de promoción e impulso de la actividad económica, del trabajo digno y de la inclusión laboral.

Así entendida la representación de todo el elenco de municipios (pequeños, grandes y medianos) resulta ajustada y garantiza la presencia de los distintos intereses locales concurrentes. Además, no resultar contradictoria, pues la obligación de planificación, antes impuesta a partir de los 20.000 habitante (o de más de 10.000, con una tasa de desempleo de más del 10%), se ha matizado, previendo en todo caso, la incumbencia de todos los municipios y entidades locales en la planificación o, en otro caso, en la programación de acciones para estimular la actividad económica y la generación de empleo.

- **Comisión técnica de empleo** (artículo 62, actual artículo 68).

Eudel propone elegir al personal técnico en base a sus propios criterios.

Se acepta.

El artículo 68.2 ha quedado redactado como sigue:

2. Estará integrada por el mismo número de miembros e idéntica representatividad que la del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, debiendo garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Sus miembros tendrán, al menos, rango de director o directora y, en el caso de los municipios, serán nombrados a propuesta de la asociación de municipios vascos de mayor implantación, conforme a los criterios que la misma establezca.

- **Complejidad del modelo de gobernanza**

A juicio de Eudel, se crea un sistema con multitud de órganos, con mucha confusión y con un futuro incierto debido a la proliferación de entes que pueden solapar sus funciones.

A tal fin, proponen cambiar el modelo de gobernanza propuesto en el anteproyecto por uno más simplificado, que concretan del modo siguiente:

1. Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.
2. Comisión Interinstitucional.
3. Comisión Interdepartamental.

No se acepta.

En primer lugar, la reflexión sobre la gobernanza debe situarse en dicho ámbito, sin interferencias entre gobernanza y participación, que se sitúan en ámbitos diferenciados, pero que las alegaciones de Eudel parecen confundir. Igualmente confunden gobernanza de las políticas públicas de empleo y gestión de los servicios de empleo.

Así la pág. 26 del escrito de alegaciones de Eudel contiene una relación de hasta nueve supuestos órganos de gobernanza que no son tales, deslizándose una importante confusión respecto al papel que cada cual juega en el ámbito de las políticas o servicios de empleo.

En el diseño de la gobernanza intervienen tres niveles: Gobierno Vasco, el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y la Mesa de Diálogo Social.

El primero, en el marco de las competencias que la Ley le reconoce.

El segundo, encuentra justificación en la pluralidad de niveles intervinientes en la ejecución de las políticas públicas de empleo, que precisan de coordinación desde su diseño, pero también de una fórmula organizativa de cooperación y colaboración.

Es obvio que la Comisión Técnica de Empleo es un órgano instrumental, de apoyo técnico, cuya inserción en la ley se dirige a garantizar la efectividad del compromiso que ha de impregnar lo técnico y lo político. La Comisión técnica de empleo es un órgano de apoyo y auxilio técnico de aquel consejo, no introduce complejidad alguna, más bien se dirige a dejar expedita desde una perspectiva técnico-profesional los acuerdos y decisiones de índole más política del repetido Consejo.

El tercero, referido a la Mesa de Diálogo Social, guarda relación con la especial posición de los agentes sociales en la definición de las políticas públicas de empleo, sobre la que existe profusa literatura que, por notoria, excusa de su cita. La exposición de motivos da cuenta de la relevancia de la participación de los agentes sociales, declarada por la Organización Internacional de Trabajo, así como por la Unión Europea en el Pilar Europeo de Derechos Sociales (principio 8). A su vez, el Consejo Económico y Social ha incidido en la trascendencia del diálogo social con ocasión del dictamen sobre el anteproyecto de ley de empleo que, por su interés, pasa a reproducirse seguidamente:

“La falta de un proceso de diálogo tripartito para acometer esta relevante reforma, una de las más importantes comprometidas con las instituciones comunitarias, y así mismo



reconocida como una de las reformas clave por el propio documento estratégico “España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, supone renunciar a un instrumento que se ha demostrado altamente efectivo, especialmente en los escenarios adversos en los que dicho proceso se ha desarrollado de forma intensa en esta legislatura, para lograr consensos amplios tanto para afrontar situaciones de emergencia como para acometer reformas de naturaleza más estructural. En coherencia con esta experiencia práctica, la reforma de la LE y el impulso de las políticas de empleo hubiera debido beneficiarse de la oportunidad de alcanzar un consenso robusto que refuerce su eficacia, su respaldo social y sus resultados mediante un proceso que permita recoger adecuadamente las propuestas de los interlocutores sociales. Objetivos que no está en condiciones de alcanzar en la misma medida un proceso de consultas llevadas a cabo dentro de un marco de participación institucional, aun especializado como el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, con un plazo temporal rígido y cerrado, sin posibilidad alguna, dada la naturaleza de dicho órgano, de negociación e intercambio de propuestas y contrapropuestas.

La existencia de la Mesa de Diálogo Social, institucionalizada por Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco, se eleva en el anteproyecto a rango de ley.

En cualquier caso, la omisión de cualquier referencia a la citada Mesa en el anteproyecto de ley vasca de empleo no hubiera evitado aquel marco de concertación, salvo derogación de aquel Decreto, que no está en la finalidad de la norma que se está tramitando.

Las sociedades más modernas y avanzadas de la Unión Europea se caracterizan y distinguen por la institucionalización del diálogo social entre la Administración Pública y los agentes económicos y sociales, representados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El diálogo social es un factor de progreso y de cohesión social, y el anteproyecto de ley vasca de empleo no podía obviar este elemento vertebral en la definición de una política social de primera magnitud, como es la política de empleo.

Por otra parte, se alude impropiamente al Foro Vasco de Empleo, pero en verdad no forma parte de la Gobernanza, sino que trata de institucionalizar la participación de la pluralidad de agentes que intervienen en las políticas públicas de empleo.

Como señala el informe de la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales a propósito del anteproyecto de ley vasca de empleo “*El modelo de gobierno abierto por el que las administraciones vascas han apostado, al incorporarse en el año 2018 a la Alianza Internacional para el gobierno abierto (OGP), conlleva garantizar el conocimiento de las aspiraciones de la ciudadanía y rendir cuentas de las cesiones que se adoptan y sobre su gestión, y por ello resulta muy adecuado establecer como principio rector la participación de las personas y de las entidades usuarias en la planificación de las políticas públicas de empleo y en la programación de los servicios, si bien debiera completarse también con su participación en la evaluación de las mismas*”.

Prescindir del Foro Vasco de Empleo supondría claudicar y dar la espalda a la relevancia de la participación en la planificación de políticas públicas.

Por lo demás, los foros territoriales de empleo, de creación potestativa, tiene atribuido un elenco funcional significativamente distinto, vinculado fórmulas de colaboración, de dinamización, prospección, impulso de pactos, etc.

Finalmente, la confusión en que incurre Eudel se presenta más evidente al incluir como parte del modelo de gobernanza a la Red Vasca de Empleo, al Observatorio Vasco de Empleo y Formación y a la colaboración financiera para la gestión de la cartera de servicios.

Una confusión inexplicable a decir del departamento promotor de la iniciativa. La red Vasca de Empleo no se sino un instrumento de cooperación, carente de personalidad jurídica, integrado por quienes gestionen servicios de empleo. La constitución de la Red, no es sino un conjunto de entidades preexistentes que se organizan en torno a varias cuestiones esenciales: (1) prestan servicios de empleo, de acuerdo con un mapa predefinido; (2) reconocen a las personas y empresas usuarias los mismos derechos y obligaciones; (3) utilizan los mismos instrumentos de gestión, lo que garantiza la plena integración de la información pública y privada relevantes.

Finalmente, el Observatorio Vasco de Empleo y Formación es uno de los instrumentos comunes de información, atención y prospección de la Red, que no guarda relación alguna con la gobernanza de las políticas públicas de empleo. Es una mera herramienta de análisis y prospección, que solo Eudel sabrá por qué ha incluido indebidamente en el modelo de Gobernanza, porque, ni deriva dl articulado, ni de la exposición de motivos del anteproyecto.

Obvio es decir, finalmente, que lo que Eudel denomina Redes de colaboración, en una atribución libre es un sistema de colaboración financiero al uso, que nada tiene que ver con la gobernanza ni con la participación en las políticas públicas de empleo.

De cualquier forma, cabe preguntarse por el modelo que, alternativamente, plantea Eudel.

Sorprende, de un lado, la convivencia del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y de una Comisión Interinstitucional. En apariencia se duplican dos órganos de naturaleza análoga y con funciones que difícilmente podrán deslindarse.

De otro, no termina de visualizarse la funcionalidad de la comisión interdepartamental, que no hace sino ahondar en la proliferación de órganos.

Finalmente, no resuelve la esencial intervención de la Mesa de Diálogo Social, de la que, como ha quedado justificado, no puede prescindirse, como tampoco de los mecanismos – organizativos o no- para garantizar la participación de los agentes de las políticas públicas de empleo.

8. Planes de empleo y desarrollo local (artículo 70.2, actual artículo 77)



a) Eudel propone cambiar el enunciado del artículo, sustituyéndolo por desarrollo local económico y social y políticas o planes locales de empleo, con el fin de acomodarlo al enunciado de la Ley 2/2016.

No se acepta.

La definición del ámbito material en que se concreta la competencia de los municipios se considera adecuada.

De una parte, el artículo 17.1.25 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, establece que, en el marco de lo dispuesto en dicha la ley y en la legislación que sea de aplicación, los municipios podrán ejercer competencias propias en los siguientes ámbitos materiales: 25) Desarrollo local económico y social y políticas o planes locales de empleo.

Por su parte, el artículo 18.1 de la misma ley, establece que serán las leyes del Parlamento Vasco o las normas forales las que habrán de determinar las competencias propias de los municipios, debiendo evaluarse su conveniencia de conformidad con los principios recogidos en el artículo 14.5 de la repetida ley.

La exposición de motivos del anteproyecto da sobradas razones para atribuir las competencias a los municipios en los términos en que lo hace.

Es la ley sectorial, en este caso el anteproyecto, la que está llamada a concretar el alcance de la competencia en un ámbito material que solo queda apuntado en la Ley 2/2016. Y es, justamente, los que hacen los artículos 62 y 77.

En lo que a la planificación se refiere, el anteproyecto aprovecha la intersectorialidad que alimenta las políticas de empleo, ampliamente justificada también en la exposición de motivos, para dotar a los planes de empleo y de desarrollo local de un contenido que bebe de esta concepción, superando la aparente parcelación que deriva del apartado 25 del artículo 17.1 de la repetida Ley. Aglutina en torno a los planes de empleo y de desarrollo local acciones de dinamización del territorio, de desarrollo socioeconómico, acciones de movilización y colaboración de agentes y recursos que benefician el desarrollo del municipio y puedan mejorar el empleo, etc., que se suman a estrategias tradicionalmente incardinadas como políticas de empleo propiamente dichas.

De este modo, cabe afirmar que el condicionamiento de un supuesto contenido de la Ley 2/2016, no es tal, ni hay necesidad de justificar en los principios de subsidiariedad y de proporcionalidad limitación alguna en las facultades sobre las materias que relaciona el artículo 17.1, porque tal limitación no existe. El plan de empleo y de desarrollo local es una categoría inédita en la Ley 2/2016 a la que este anteproyecto dota de contenido.

La denominación que se otorga a los planes, en tanto sea ilustrativa y aglutinadora del contenido exigible, resulta adecuada, sin que la repetida Ley 2/2016 condiciones en modo alguno a dicho respecto.

b) Eudel propone sustituir la referencia imperativa al contenido mínimo exigible por un facultativo “podrán”.

No se acepta.

Parece olvidar Eudel una de las principales finalidades a que se dirige el anteproyecto: la ordenación de las políticas públicas de empleo. Del mismo modo que se definen los contenidos mínimos de la planificación que aprobará el Gobierno (Estrategia Vasca de Empleo, Plan trienal de empleo de Euskadi), debe arbitrarse el contenido mínimo de los planes territoriales y locales de empleo.

Por lo demás, el contenido aparece directamente vinculado a la definición que de desarrollo local se contiene en el artículo 2.c) del anteproyecto.

En todo caso, sorprende que la propuesta aparezca desprovista de un mínimo aval argumentativo, circunstancia que impide al órgano promotor de la iniciativa abordar un mínimo análisis de unos fundamentos que se ignoran.

c) Eliminar la limitación de 20.000 habitantes.

La Ley 2/2016 no limita esta competencia según el nivel poblacional, en consecuencia, cualquier ayuntamiento, bien sólo o bien de forma agrupada, puede apostar por el desarrollo local y los planes de empleo. En consecuencia, se debe dejar la puerta abierta a utilizar formas individuales o colectivas, y entre estas últimas, también se debe poder elegir sobre el principio de autonomía local a formulas del tipo mancomunidad o, incluso, otras admitidas en Derecho que rigen las agencias de desarrollo.

Se acepta.

Los artículos 77 a 79 han quedado redactados como sigue:

Artículo 77.- Planes de empleo y desarrollo local

1. Los planes de empleo y desarrollo local son los instrumentos de planificación de las políticas públicas de empleo en el ámbito local, que se dirigen a estimular y transformar, en su caso, la actividad económica y social con el objetivo de generar crecimiento y trabajo digno, atendiendo a los recursos existentes y a las oportunidades del contexto territorial.

2. Incluirán, al menos, los contenidos siguientes:

a) Diagnóstico de la situación socioeconómica y de empleo del municipio o municipios, que incluya una prospección de necesidades e identificación de oportunidades de empleo.

b) Análisis de las necesidades formativas del municipio o municipios, así como diseño, en su caso, de programas de formación en el trabajo no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, debidamente coordinados con las necesidades de las empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.

c) Objetivos en relación con la mejora de la empleabilidad, con la dinamización del territorio y con su desarrollo socioeconómico.

d) Identificación de proyectos dirigidos a la población desempleada, a los colectivos de atención prioritaria, a personas en situación o en riesgo de exclusión, así como aquellos que tengan por objeto el fomento del trabajo digno, la promoción de la economía local y cualesquiera otros que coadyuven al logro de los objetivos de crecimiento, reducción de la pobreza e inclusión y generación y mantenimiento de trabajo digno.

e) Acciones de dinamización, movilización y colaboración de agentes y recursos que beneficien el desarrollo del municipio y puedan mejorar el empleo, así como interacción entre las distintas redes de relaciones existentes.

f) En su caso, implementación y gestión de servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, que habrá de justificarse en los principios de proximidad a la ciudadanía, subsidiariedad, complementariedad y de ausencia de duplicidad.

g) Financiación para su ejecución.

h) Indicadores de evaluación.

3. En su elaboración deberá garantizarse la participación efectiva de los agentes sociales y económicos existentes en el ámbito territorial respectivo, así como de las distintas instituciones y entidades públicas cuyas competencias y funciones tengan incidencia en el plan, a través de las fórmulas que establezca cada entidad en virtud del principio de autoorganización.

4. Los planes de empleo y desarrollo local serán objeto de seguimiento permanente y de evaluación a la finalización de su ejecución.

Artículo 78.- Municipios y entidades locales obligadas a aprobar planes de empleo y desarrollo local

1. Estarán obligados a aprobar planes de empleo y de desarrollo local los siguientes municipios y entidades locales:

a) Los municipios de más de 10.000 habitantes,

b) Las cuadrillas que integren municipios que, en conjunto, sumen más de 10.000 habitantes.

c) Las mancomunidades cuyos estatutos asuman de forma mancomunada la ejecución de servicios para el fomento del empleo y el desarrollo local, siempre que, en conjunto, los municipios mancomunados sumen más de 10.000 habitantes.

d) Cualesquiera otras entidades locales de base asociativa que reúnan los requisitos a que se refiere el apartado anterior.

e) Los municipios y entidades locales que tengan una tasa de paro superior al 10% durante más de dos años consecutivos.

2. Cuando los municipios a que se refieren los apartados a) y e) del párrafo anterior se integren en alguna cuadrilla, mancomunidad u otra entidad local, los planes de empleo y de desarrollo local deberán referirse a las entidades locales de las que formen parte.

3. Los planes de empleo y desarrollo local deberán estar debidamente coordinados con las directrices estratégicas de empleo, aprobadas por el Gobierno Vasco, y con la Estrategia Vasca de Empleo. A tal fin, se requerirá lo siguiente:



a) Informe sobre la adecuación del plan a las directrices estratégicas de empleo y a la Estrategia Vasca de Empleo, que se emitirá con carácter previo a su aprobación por el órgano competente de la entidad local respectiva.

Dicho informe será preceptivo para aquellos municipios y entidades locales de entre 10.000 y 20.000 habitantes y tendrá carácter vinculante.

b) Informe por el Consejo Vasco de Políticas Públicas en relación con los planes de empleo y desarrollo local de municipios o entidades locales de más de 20.000 habitantes, que se regirá por lo establecido en el artículo 66.2.

4. Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de los planes de empleo y desarrollo local que aprueben, facultativamente, los demás municipios y entidades locales, así como de la asistencia y cooperación que puedan prestar las diputaciones forales para el fomento del desarrollo económico y social del territorio respectivo.

Artículo 79.- Programación de acciones para estimular la actividad económica y la generación de empleo

Los municipios y entidades locales que no estén obligados a elaborar planes de empleo y desarrollo local de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior deberán aprobar un programa trienal de acciones dirigido a estimular la actividad económica y la generación de empleo en el municipio o en la entidad local respectiva.

En su elaboración deberá garantizarse la participación efectiva de los agentes sociales y económicos existentes en el ámbito territorial respectivo y justificarse la atención a los colectivos de atención prioritaria a que se refiere el artículo 6.

d) Eudel solicita que, cuando en el artículo 78.1.d) se alude a “entidades locales de base asociativa”, habría que definir qué se entiende por tal concepto.

No se acepta.

No es el anteproyecto de ley la sede para concretar las entidades de base asociativa. Basta remitirse a lo dispuesto en los artículos 101 y siguiente de la Ley 2/2016.

Por lo demás, la imposición de la planificación se articula en torno a la entidad local, sea cual sea. La configuración jurídica de las estructuras que llevarán a cabo determinados servicios es, a tal efecto, indiferente.

La potestad de autoorganización posibilita un amplio margen a este respecto, del que el anteproyecto, como es lógico, se desentiende, y en el que evita incidir pretendidamente.

Cada municipio concernido decidirá, en el ámbito de su autoorganización, la configuración jurídica más idónea para abordar el ejercicio de sus competencias o el desarrollo de servicios de la Cartera de la Red Vasca de Empleo, cuando lo considere oportuno.

Si se sirve de administración institucional, propiamente, de entidades mercantiles de capital público, si opta por asociarse con otros constituyendo nuevas entidades para la prestación de servicios, etc., será decisión que incube en exclusiva a la entidad local.

Pero, como se dice, el anteproyecto de ley no se adentra en un espacio que no le concierne.

d) Seguimiento de los planes de empleo y desarrollo local.

Eudel entiende que será el municipio el que habrá de realizar su autoevaluación en base a sus indicadores.

No se acepta por entenderse incluido.

En efecto, y no hay previsión en contra en el anteproyecto

e) Referencia a las personas en situación o en riesgo de exclusión.

A juicio de Eudel, las competencias propias de los municipios se ejercitan sobre todas las personas en desempleo y también sobre aquellas que deseen mejorar su empleabilidad y, por supuesto, para todos los colectivos, ya que la Ley Municipal vasca no hace ninguna limitación en este sentido. En consecuencia, se propone eliminar esta limitación de las “personas en situación de riesgo o en riesgo de exclusión” y darle un alcance general para toda la población.

No se acepta por entenderlo incluido.

Nos remitimos a lo expuesto en el apartado a) anterior, a lo que se añadirá que el contenido mínimo de los planes de empleo y desarrollo local están concebidos con un anclaje muy directo con su conexión social y, singularmente, con la inserción sociolaboral de colectivos con los que ya vienen interviniendo los servicios sociales de base, y, lógico será extender la intervención hacia la promoción de su empleabilidad desde el mismo ámbito.

Estos son los colectivos en los que el municipio encuentra un ámbito intersectorial de acción que justifica su intervención, pero, como deriva del artículo 77.2.c), d) y e), no es el único posible.

f) Cada municipio podrá contar para la elaboración de los Planes con la participación efectiva de los agentes sociales y económicos que estime oportuno según las circunstancias locales.

No se acepta por entenderlo incluido.

Así deriva de lo dispuesto en el artículo 77.3

9. Gestión de servicios por los municipios y entidades locales

a) La primera consideración viene por la duración temporal máxima de 8 años de la colaboración financiera para la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo (actual artículo 83).

Eudel entiende que se hace necesario analizar figuras más duraderas en el tiempo y con una financiación a largo plazo. Se debe dotar de la máxima estabilidad temporal y financiera a esta fórmula propuesta, y muestra su preocupación ya que, una vez suscritos los diferentes convenios, puede quedar un mapa asimétrico dentro del ámbito territorial de la CAV, por ello se entiende que en los convenios que se firmen debe haber una simetría, que se posibiliten los mismos recursos y servicios para todos los municipios independientemente de su ubicación geográfica y del número de habitantes.

No se acepta.

En cuanto a la duración, no se comparte el diagnóstico de la necesidad de dotar de estabilidad a esta colaboración, al considerarse suficientemente salvaguardada. La duración prevista en el artículo 83.4 (4 + 4 años) responde, justamente, al objetivo de garantizar la estabilidad de la colaboración financiera en orden a procurar la calidad, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios de empleo.

Entendemos que ocho años son suficientes a los efectos de permitir la planificación de inversiones en servicios a las entidades locales concernidas, sin olvidar que el desarrollo de los mismos se asume voluntariamente por la entidad, que habrá de participar de manera sustancial en la financiación con sus propios recursos. La colaboración financiera los es a determinados efectos, como bien señala el precepto citado.

En todo caso, que la ley contemple una duración máxima del convenio que ponga fin a aquel procedimiento no impedirá la suscripción de nuevos acuerdos que, dicho sea de paso, no se encontrarían sujetos a las limitaciones que derivan del capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La asimetría en el mapa resultante es una alegación meramente preventiva que, en tanto tal, no se toma en consideración, más cuando aparece desprovista de un mínimo análisis que la soporte.

El mapa de la Red Vasca de Empleo, sobre el que se articulará la posibilidad de prestación de servicios por parte de las distintas entidades es un instrumento de racionalización que, además de evitar duplicidades, definirá la estructura territorial óptima de prestación de servicios de empleo en función de diversos parámetros: población, características demográficas y territoriales, ratios máximas de población por profesional, marco general de equipamientos necesarios, etc.

En definitiva, no se trata de salvaguardar una suerte de principio de igualdad de los municipios, sino de velar por una adecuada garantía en la prestación de servicios, siendo aquel Mapa uno de los elementos fundamentales que se dirige a definir la representación idónea de servicios en el territorio.

El Mapa evitará, justamente, la asimetría territorial que le preocupa a Eudel, pero no tiene que concretarse necesariamente en un reparto financiero idéntico.

Primero, porque se basa en el principio de voluntariedad del municipio.

Segundo, porque la colaboración financiera habrá de ser el resultado, además de la aplicación del Mapa de la Red Vasca de Empleo, de la aplicación de los conceptos y costes financiables, los destinatarios, los criterios generales de financiación, los límites de la participación financiera y demás extremos que se establezcan reglamentariamente.

b) En cuanto al contenido de los Convenios, proponen los siguientes servicios a prestar

✓ **La labor de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento**, incluyendo la de apoyo a la creación de empresas explícitamente.

No se acepta por estar incluida.

El servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento está previsto en el artículo 48.1, por remisión a los que podrán gestionar las diputaciones. “Artículo 48.- Gestión por las entidades locales. 1. Además de los servicios a que se refiere el artículo anterior, los municipios y otras entidades locales de ámbito supramunicipal podrán gestionar, (...)”:

✓ **La gestión integral de ofertas** (servicio de intermediación y colocación), no solo la captación.

No se acepta.

La intermediación y colocación se consideran prestaciones genuinas de los agentes de intermediación (servicios públicos de empleo, agencias de colocación, agencias especializadas en la recolocación o en la selección de personal), que ostenta la condición de servicio de carácter público, sin perjuicio de lo establecido en el actual artículo 54 en relación con los Programas integrales de activación, que abre la posibilidad de realizar estas actuaciones de intermediación, que complementan el programa de inserción laboral de las personas participantes en los mismos.

✓ **La gestión de procesos de formación/aprendizaje** en puesto de trabajo no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial que sea relevante para el empleo y que faciliten el desarrollo de itinerarios socio laborales personalizados.

No se acepta por entenderse incluido.

Lo dispuesto en el artículo 48.1 en relación con el artículo 47.1.a) y con el artículo 54 permitirá su gestión.

✓ **Formación acreditable.**

No se acepta.

En primer lugar, dicho reconocimiento no encontraría encaje en la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco y no es objetivo de esta ley, ni resulta preciso ni sirve a sus fines, su modificación

En segundo lugar, la formación profesional acreditable se inserta en el sistema de formación profesional, quedando en una posición de franca indefinición el tradicionalmente conocido como subsistema de formación profesional para el empleo.

✓ **Acciones locales de promoción y de fomento de empleo, como actuaciones de fomento del empleo para la mejora de la empleabilidad de las personas y ayudas a la contratación para promocionar apoyo económico a las empresas locales.** Gestionar iniciativas de fomento del empleo y ayudas a la contratación (resoluciones primera experiencia en las administraciones públicas, programa lehen aukera, ayudas a la contratación de personas mayores de 30 años desempleadas de larga duración, etc.).

El fomento del empleo está previsto en el segundo párrafo del artículo 62.1 –“*En este marco, podrán desarrollar acciones de fomento del empleo vinculadas al desarrollo social y económico del municipio, así como las dirigidas a promover la inserción sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión, de acuerdo con las propuestas del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y sin perjuicio de las competencias de las diputaciones forales y del Gobierno Vasco*”.

En todo caso, no debe confundirse la gestión de servicios de empleo, a que se refiere la colaboración financiera contemplada en el artículo 83 con otras políticas públicas de empleo que se diferencian de la estricta prestación de servicios de empleo, que están definidos y caracterizados en los artículos 24 a 33.

✓ Impulso desarrollo de actuaciones mixtas de empleo y formación, incluyendo orientación e inserción socio-laboral y prospección (resoluciones del tipo de proyectos singulares o proyectos auzolan).

No se acepta porque se considera incluido.

En efecto, procede acudir a este respecto a la previsión del actual artículo 54, significando nuevamente que la colaboración financiera prevista en el artículo 83 se refiere a la gestión de servicios de la cartera de la Red Vasca de Empleo.

✓ **Ejecución de proyectos de inclusión social y socio-laboral.**

Se subsume con naturalidad en la previsión contenida en el artículo 54, debiendo hacer la salvedad ya apuntada respecto a la cobertura del artículo 83.

✓ **Impulso y gestión de empresas de inserción e impulso y gestión de centros especiales de empleo.**

No hay obstáculo alguno en el anteproyecto a tal fin, si bien resulta ajeno al artículo 83.

- ✓ **Impulso y gestión de redes comarcales de inclusión que impulsan el concepto de ventanilla única.**

El impulso de redes comarcales quedará al arbitrio de cada municipio y entidad local, sin que el anteproyecto imponga obstáculo alguno al respecto, pero resulta ajeno a lo dispuesto en el artículo 83.

- ✓ **Servicio de orientación para el empleo, se considera básico que la primera acogida y diagnóstico se realice en el ámbito local para lo que es vital el tener acceso y poder gestionar toda la información socio-laboral de la persona demandante del servicio.**

No se acepta, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 54.

La propuesta de Eudel no coherente con la articulación de los derechos para la mejora de la empleabilidad, cuya garantía de efectividad se otorga a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

La exposición de motivos resalta la importancia de la dimensión local del empleo, pero tal aspecto siendo relevante y un elemento diferencial del anteproyecto, no ampara la creación de servicios integrales de empleo de ámbito local. No creemos que tal planteamiento tenga cabida al amparo de lo dispuesto en la Ley 2/2016, reiteradamente citada, ni en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, ni en el vigente Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, ni en el proyecto de ley de empleo que, actualmente, se halla en tramitación en Cortes.

- ✓ Asesoramiento para la empresa incluyendo la prospección de las necesidades del mercado de trabajo que impulsen el empleo

No se acepta por hallarse incluida.

En efecto, el artículo 48.1.b) prevé que los municipios y otras entidades locales de ámbito supramunicipal podrán gestionar los siguientes servicios: b) En relación con el servicio de asesoramiento a empresas, podrán realizar la captación de las ofertas de empleo, el contacto directo con las empresas vinculadas a su territorio, la prospección e identificación de sus necesidades, así como la información y asesoramiento sobre ayudas y modalidades de contratación.

5.5. INFORMES Y DICTÁMENES PRECEPTIVOS

A continuación, se da seguimiento a las aportaciones, comentarios y alegaciones incluidas dentro de cada uno de los informes preceptivos recibidos. Se recogen únicamente los extractos que comportan alegaciones o que requieren explicación o justificación. Los informes íntegros figuran en el expediente.

5.5.1. INFORME JURÍDICO DEL DEPARTAMENTO

Con fecha de 13 de junio de 2022 se emite informe jurídico del Departamento de Trabajo y Empleo, dando cumplimiento al artículo 7.3 de la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del `Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General. Dado lo prolijo del informe de la asesoría jurídica del Departamento de Trabajo y Empleo, se hará referencia únicamente a los comentarios que expresan discordancia o proponen mejoras en relación con cualquier elemento del texto del anteproyecto de ley, ofreciéndose una posición fundada al respecto en el caso de que dichos comentarios no sean tomados en consideración.

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. Transformación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. *“(…) En cualquier caso, en el caso de la regulación de la creación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como ente público de derecho privado, a juicio de quien suscribe sería más adecuado relacionar dicho proceso con el artículo 53 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, tal y como se hace en el análisis del artículo 77 y siguientes del anteproyecto, al margen de las menciones que se hacen a la misma en los artículos 31 y 58 del anteproyecto de ley”.*

Se acepta.

La referencia al título VI dentro del apartado VII de la parte expositiva del anteproyecto de ley se inicia del modo que sigue:

- Para finalizar, el Título VI sigue las directrices del Plan de Transición y Mejora Lanbide Hobetzen, el proyecto tractor 3 de la Estrategia Vasca de Empleo 20-30, así como los trabajos para la modernización y reforma integral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo que se llevaron a cabo la pasada legislatura en torno a su configuración jurídica. Todos ellos abogan por una transformación de la personificación jurídica del Servicio Vasco de Empleo.

La ley reestructura la personificación jurídica de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53.3 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público



Vasco, configurándose como entidad pública de derecho privado, que dotará de mayor flexibilidad, dinamismo y especialización profesional la prestación de servicios de empleo. Y es que las funciones prototípicas del servicio de empleo no exigen la reserva para su ejercicio a los funcionarios públicos, ni precisan para su efectividad de todo el elenco de prerrogativas vinculadas al derecho público.

B. Disposición derogatoria. “Por otro lado, en el motivo VII de la exposición, donde se resume la parte dispositiva de la ley, en la Disposición derogatoria, junto a la mención expresa a la derogación de manera específica de la Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, dada la relevancia de los cambios que se pretenden realizar en el caso de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo tras la entrada en vigor de la presente ley, a juicio de quien suscribe no estaría de más mencionar alguna explicación acerca del plazo y el procedimiento para efectuar las modificaciones que se deban acometer en el Decreto 82/2012, de 22 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, actualmente vigente, o el que lo vaya a sustituir. Dicho planteamiento podría realizarse a través de una disposición transitoria recogida en el presente anteproyecto, al margen de lo indicado en el artículo 81 del anteproyecto respecto a los estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo”.

No se acepta.

En tanto no se derogue expresamente el Decreto 82/2012, de 22 de mayo, los estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo permanecerán vigentes en lo que no se opongan a la Ley vasca de empleo, sin necesidad de prever un régimen transitorio.

2. PARTE DISPOSITIVA

- **Artículo 2:** “recoge las definiciones “a efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen” de los siguientes conceptos: trabajo digno; colectivos de atención prioritaria; desarrollo local; desempleo de larga duración; empleabilidad; exclusión sociolaboral; fomento del empleo; formación en el trabajo; inserción sociolaboral; y riesgo de exclusión sociolaboral. Señalar que en este último caso se remite a la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión”.

- **No hay objeción en este comentario.**

- **Artículo 6:** “Con ánimo de no ser reiterativo, y dada la redacción del artículo, se podría escribir personas antes de la referencia a las desempleadas de larga duración”.

No se acepta.

Entendiendo la objeción del informe, la razón de esta mención, en apariencia reiterativa, guarda relación con la interpretación que se deslizó en el seno del grupo de trabajo, en cuya virtud, la omisión del término “desempleadas” en la sucesión de sintagmas nominales podía interpretarse como requerimientos acumulativos. Esto es, que cuando se refiere a las personas desempleadas mayores de 55 años estas deban serlo, además, de larga duración. Esta interpretación, posible a la luz de la yuxtaposición de sintagmas, debe descartarse por no

responder a la finalidad del precepto. Por tanto, la reiteración sirve a la mejor comprensión de la norma y encuentra en la claridad su justificación.

- **Artículo 7:** “Conviene separar con letras dichos agentes, dado lo heterogéneo de su carácter”.

No se acepta.

No se deriva de las directrices de técnica normativa. En relación con los apartados, las citadas directrices señalan lo siguiente: *“Los párrafos podrán dividirse, en caso de ser necesario, en apartados que se indicarán con letras minúsculas ordenadas alfabéticamente: a), b), c) etc. Sólo excepcionalmente se recurrirá a subdivisiones ulteriores, ya que éstas no son recomendables (en el supuesto de que se diesen irían con números árabes).”*.

Esto es, ha de entenderse que la división de los párrafos en apartados debe estar al servicio de la mejor comprensión del texto. En el caso del artículo 7, se trata de una enumeración sencilla de agentes interviniente, sin que a la misma se anuden mandatos diversos en función de la distinta naturaleza de los participantes, o de cualquier otra circunstancia. No hay, entonces, razón para introducir una división interna en el párrafo.

- **Artículo 8.3.** *“El apartado 3 se centra en las obligaciones, señalando que “sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, las personas a que se refiere el párrafo 1 deberán colaborar activamente con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo para la realización de un asesoramiento adecuado y para la correcta elaboración del diagnóstico personal sobre la empleabilidad y del plan integrado y personalizado de empleo, facilitando la documentación, datos e informes relevantes y aquella información que le sea requerida necesaria para garantizar la efectividad de tales derechos. Asimismo, deberán comunicar cambios de domicilio, datos de contacto y cuantas otras circunstancias personales, familiares o sociales sean relevantes en orden a la mejora de la empleabilidad, de sus posibilidades de inserción laboral, o para el cumplimiento del plan integrado y personalizado de empleo”. Al margen de que dichas obligaciones puedan coincidir con algunas de las recogidas en el proyecto de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, a juicio de quien suscribe el contenido de este apartado, por su naturaleza, debería constituir un artículo separado del que recoge los derechos citados”*.

Se acepta.

Se elimina del citado precepto la referencia a las obligaciones, incluyéndose en un nuevo artículo 13, e incorporándose dos nuevos preceptos –artículos 14 y 15-, dedicados a determinar las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones. Los artículos en cuestión han quedado redactados como sigue:

Artículo 13.- Obligaciones para la mejora de la empleabilidad

1. Las personas a quienes se reconocen los derechos para la mejora de la empleabilidad previstos en los artículos anteriores deberán colaborar activamente con Lanbide-Servicio Vasco

de Empleo facilitando la documentación, los datos e informes relevantes y aquella información que le sea requerida, necesaria para garantizar la efectividad de tales derechos.

Asimismo, deberán comunicar cambios de domicilio, datos de contacto y cuantas otras circunstancias personales, familiares o sociales sean relevantes en orden a la mejora de la empleabilidad, de sus posibilidades de inserción laboral, o para el cumplimiento del plan integrado y personalizado de empleo.

2. Las personas destinatarias del plan integrado y personalizado de empleo deberán cumplir, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, las actividades para la mejora de la empleabilidad previstas en el plan, así como las acciones contenidas en el compromiso de actividad si fueran personas beneficiarias de prestaciones por desempleo.

Artículo 14.- Incumplimiento de las obligaciones

1. Cuando el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo anterior impida la realización del diagnóstico personal sobre empleabilidad, así como la asistencia personalizada, continuada y adecuada, no podrá exigirse a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo la realización de actuación alguna dirigida a hacer efectivos tales derechos, en tanto la persona interesada no cumpla las obligaciones.

2. Las consecuencias del incumplimiento por la persona interesada de lo dispuesto en el plan integrado y personalizado de empleo se determinarán en el marco del procedimiento de resolución de conflictos a que se refiere el artículo 11.2, sin que en ningún caso puedan acordarse consecuencias más gravosas que las previstas en el párrafo siguiente.

3. A falta de acuerdo entre las partes, se aplicarán las reglas siguientes:

a) Lanbide-Servicio estará eximida del deber de garantizar los servicios y actividades comprometidos en el plan integrado y personalizado de empleo durante el tiempo que dure el incumplimiento si este no agota sus efectos con la acción u omisión que lo consume o, en otro caso, durante los seis meses siguientes a que aquel tenga lugar.

b) En caso de incumplimiento reiterado de obligaciones por parte de la persona interesada, aun cuando lo fueran de distinta naturaleza, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá instar la resolución del plan integrado y personalizado de empleo.

En este supuesto, no podrá suscribirse un nuevo plan hasta transcurrido el periodo de vigencia del primero y, al menos, hasta pasados seis meses desde que la resolución tenga lugar, salvo que sobrevenga una situación de desempleo y la persona esté inscrita como demandante de empleo, en cuyo caso no operarán los límites temporales referidos.

4. Reglamentariamente se identificarán las circunstancias justificativas del incumplimiento de las obligaciones, que deberán fundarse en razones de enfermedad, necesidades de conciliación de la vida personal y familiar, falta de correspondencia con el contenido del plan



integrado y personalizado de empleo, u otras que hagan singularmente gravoso su cumplimiento en términos económicos, temporales o de otra índole.

Artículo 15.- Incumplimiento de obligaciones en supuestos especiales

1. Cuando las personas responsables del incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 13 sean beneficiarias de alguna de las prestaciones o subsidios por desempleo, se estará a lo que disponga la normativa de la Seguridad Social y la reguladora de las infracciones y sanciones en el orden social.

2. Si se tratara de personas titulares o beneficiarias de las prestaciones económicas del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, el incumplimiento se regirá por lo que establezca su normativa reguladora.

- Artículo 9: “Aunque no se especifica como tal, y se suponga que se pretenda hacer referencia a las personas que cumplen los requisitos del artículo 8.1, incluida la residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, sería más conveniente especificarlo en referencia al artículo citado. Por otro lado, en cuanto al apartado 2, matizar que en todo servicio de atención al público, sea prestado de modo presencial o telemático, está prohibido cualquier uso de sesgos y de estereotipos por razón de sexo u otros motivos como la discapacidad, por lo que no se estima necesaria recoger dicho apartado en la redacción del artículo”.

No se acepta.

El título del artículo es suficientemente ilustrativo y comprende derechos y obligaciones. Las directrices de técnica normativa señalan, en relación con la titulación de los artículos que *“Cada artículo se designará, en la medida de lo posible, mediante un título o nombre que exprese brevemente su contenido”*. Esto es lo que hace, precisamente, el artículo cuestionado, expresando el contenido directamente conectado de los derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad.

La inclusión de las obligaciones en un artículo independiente no mejoraría la inteligibilidad del texto. En todo caso, en el marco del trámite de audiencia e información pública, y en orden a dar respuesta a las alegaciones vertidas, se han introducido nuevos artículos, y se ha valorado la procedencia de separar los derechos para la mejora de la empleabilidad de las obligaciones, a cuya regulación se dedica un artículo autónomo.

- Artículo 10: “aborda el derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad. En su apartado 1 se indica que “el diagnóstico personal sobre la empleabilidad se ajustará a lo dispuesto en el artículo 24.2.b) y a la normativa que se dicte en su desarrollo”. En el apartado 2



se especifica el plazo de su realización por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, y en el apartado 3 su periodo de validez, la posibilidad de su revisión, su rechazo y la solicitud de realización de un nuevo diagnóstico. Finalmente, el apartado 4 aborda las obligaciones relacionadas con dicho derecho en relación con el artículo 8, y las consecuencias relacionadas con dicho incumplimiento. Al margen de que dichas obligaciones puedan coincidir con algunas de las recogidas en el proyecto de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, a juicio de quien suscribe el contenido de este último apartado, por su naturaleza, debería constituir un artículo separado del que recoge el derecho citado. Asimismo, es recomendable añadir el artículo 24.2 como apartado adicional del presente artículo, o en uno diferente, con el resto de derechos subjetivos recogidos en el presente anteproyecto de ley”.

No se acepta.

No se entiende la referencia a la distinta naturaleza para recomendar el tratamiento de las obligaciones en otro artículo. Las obligaciones están directamente conectadas con el ejercicio del derecho y, por ello, su inserción en el mismo precepto resulta natural y oportuna.

Por lo demás, la inclusión en este artículo de las prestaciones que, como parte del servicio de orientación, se incluyen en el artículo 24.2 (salvo sus apartados b) y c) que se constituyen en derechos de contenido prestacional) resulta del todo improcedente.

No forman parte del contenido del derecho y, por ende, no deben incluirse como parte del artículo 8. Se trata de protecciones auxiliares y autónomas que no exigen su conexión con aquel.

- **Artículo 11** señala el derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo. En el apartado 1 se especifica el plazo de su realización a partir de un determinado momento, en función de que la persona objeto del plan esté ocupada o no, sin perjuicio de lo establecido en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión. En el apartado 2 se especifica su periodo de vigencia, su seguimiento permanente, la evaluación anual, y la posibilidad de revisión y modificación de su contenido. Se añade que su elaboración, seguimiento y evaluación corresponderá al profesional o a la profesional de referencia con la participación de la persona destinataria, aunque no se hace referencia expresa a que dicha persona deba cumplir los requisitos establecidos en el artículo 8.1, lo cual se recomienda. En el apartado 3 se señala que *“Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará los servicios y actividades que estén comprometidos en el plan integrado y personal de empleo”*.

No se acepta por redundante.

- *Apartados 4 y 5 abordan las obligaciones relacionadas con dicho derecho en relación con el artículo 8.3, y las consecuencias relacionadas con dicho incumplimiento. Al margen de que dichas obligaciones puedan coincidir con algunas de las recogidas en el proyecto de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, a juicio de quien suscribe el contenido de este último apartado, por su naturaleza, al igual que en el artículo anterior, debería constituir un artículo separado del que recoge el derecho citado.*

Se acepta.

Nos remitimos a lo expuesto en relación con el artículo 8

- **Artículo 13** es relativo a la efectividad de los derechos. El apartado 1 indica que “las personas titulares de los derechos a que se refieren los artículos anteriores podrán reclamar su cumplimiento en los términos y con las condiciones en los mismos previstos”. En el apartado 2 se prevé su desarrollo reglamentario, en forma de procedimiento sumario, mencionado su plazo de resolución y el silencio negativo en caso de que no se notifique resolución en el plazo indicado. En el apartado 3 se especifica que “en la definición del procedimiento se garantizará el derecho de las personas a relacionarse electrónicamente con la Administración y a formular la reclamación por medios analógicos”. Mediante esta afirmación se debe entender que las personas físicas asimismo podrán realizar dichas reclamaciones de manera presencial, al menos en las oficinas de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en atención a la normativa vigente relativa al procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

No hay objeción.

- **Artículo 14:** aborda en su apartado 1 la confidencialidad del diagnóstico personal sobre la empleabilidad y del plan integrado y personal de empleo. En el apartado 2 se indica que “los profesionales y las profesionales de la Red Vasca de Empleo podrán acceder a los mismos en el ejercicio de sus funciones y, en todo caso, a fin de prestar a la persona interesada los servicios de la cartera de la Red Vasca de Empleo o de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad”. En este sentido, indicar que la ubicación del contenido de este artículo, tendría un mejor acomodo en un capítulo específico dedicado al tratamiento de los datos personales en el marco del contenido del presente anteproyecto de ley, dada la cantidad de datos personales cruzados y el necesario cuidado en su tratamiento por parte de la multitud de actores que forman parte de la Red Vasca de Empleo. Se realizan observaciones similares y relacionadas en el análisis del artículo 19 del mismo.

No se acepta.

Este artículo versa sobre el deber de confidencialidad y no sobre el tratamiento de datos personales, y debe anudarse al ejercicio de los derechos para la mejora de la empleabilidad con el que el deber de confidencialidad de los profesionales y las profesionales está directamente conectado.

En todo caso, se estará al informe que en su momento emita la Agencia Vasca de Protección de Datos.

- **Artículo 16,** en el apartado 1 se señalan las obligaciones que deben cumplir las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo, señalando en su letra g) que deberán “garantizar los derechos a que se refiere el artículo 31”. En la letra h) se menciona el logotipo identificativo de la Red Vasca de Empleo, aspecto que convendría desarrollar reglamentariamente de cara a su posterior uso por parte de las entidades citadas. En el apartado 2 se señala que “las oficinas de atención y las sedes electrónicas de las entidades de la Red Vasca de Empleo informarán de la relación actualizada de sus integrantes, de los servicios que gestionan y de los derechos y deberes de las personas usuarias”. Finalmente, en el apartado 3 se indica que “las entidades de la Red



Vasca de Empleo promoverán la colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo”.

Se acepta.

Se ha considerado necesaria la introducción de una referencia al logotipo de la Red Vasca de Empleo en la Disposición adicional primera en orden a identificar el órgano encargado de su aprobación y el plazo en el que esta ha de hacerse defectiva.

El título y los párrafos 2 y 3 de la citada Disposición quedan redactados como sigue:

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Mapa de la Red Vasca de Empleo, logotipo e instrumentos comunes de atención, información y prospección

(...)

2. En idéntico plazo la persona titular del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo aprobará el logotipo de la Red Vasca de Empleo y los instrumentos comunes de atención, información y prospección.

3. La aprobación del mapa de la Red Vasca de Empleo, del logotipo y de los instrumentos comunes de atención, información y prospección serán objeto de publicidad oficial en el Boletín Oficial del País Vasco y en la sede electrónica

- **Artículo 18.** *“Por un lado, en relación al artículo 44 del anteproyecto, no estaría de más en este punto hacer una referencia a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Por otro lado, tal y como se hace en el artículo 58, cabría mencionar asimismo en este punto la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco”.*

No se acepta.

La recomendación formulada no añade contenido normativo. Es obvio que la colaboración debe hacerse en el marco del ordenamiento vigente.

- **Artículo 19** *“A juicio de quien suscribe, es necesario abordar reglamentariamente el alcance concreto de la mutua colaboración y cooperación entre los integrantes de la Red Vasca de Empleo, los convenios o instrumentos en los que se materializará entre las entidades integrantes y las características de los ficheros de datos personales que habrán de manejar los integrantes citados para desarrollar sus funciones. Se realizan observaciones similares y relacionadas en el análisis de otros artículos del presente anteproyecto, llegando a la conclusión en todo caso de que el tratamiento de datos personales en su conjunto debe ser tratado en un capítulo específico en el presente anteproyecto, dada su relevancia”.*

Se acepta parcialmente.

Se ha añadido un nuevo artículo dedicado a la integración en la Red vasca de Empleo, con el siguiente tenor:

Artículo 19 .- Integración en la Red Vasca de Empleo

1. Reglamentariamente se definirá el procedimiento de integración en la Red Vasca de Empleo, que tendrá por objeto la identificación de los servicios que prestará la entidad solicitante, su acomodo al Mapa de la Red Vasca de Empleo a que se refiere el artículo 22, la determinación de la fecha de integración, la puesta a disposición de los instrumentos comunes de atención, información y prospección, así como la verificación del cumplimiento de las condiciones básicas materiales, técnicas y de personal necesarias para garantizar la calidad de los servicios, así como el cumplimiento de las obligaciones previstas en esta ley y en la normativa que la desarrolle.

2. Será competente para acordar la integración en la Red Vasca de Empleo el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo.

3. La integración en la Red Vasca de Empleo será objeto de publicidad oficial en el Boletín Oficial del País Vasco, si bien el acto de integración será eficaz desde que el mismo se dicta.

Respecto a la necesaria colaboración reglamentaria que determine el alcance de la cooperación entre los integrantes de la Red Vasca de Empleo en materia de protección de datos, o la referencia a los convenios o instrumentos en los que se materializará aquella entre las entidades integrantes y la referencia a las características de los ficheros de datos personales que habrán de manejar los integrantes citados para desarrollar sus funciones, parecen mostrar preocupación al respecto del cumplimiento de la normativa de protección de datos, pero no termina de focalizar su objeto, que parece desarrollarse en un marco meramente preventivo.

No parece que la referencia al desarrollo reglamentario o la indicación de los convenios que puedan suscribir las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garanticen un plus de protección respecto de las previsiones que actualmente se contienen en el anteproyecto. Lo que sí aporta el precepto ahora introducido es la verificación de que las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo están en disposición de dar cumplimiento a todas las obligaciones que derivan de esta ley, entre las que se encuentra, como es obvio, las que derivan de la legislación de protección de datos.

Cuestión distinta será la necesidad de evaluación a la luz de lo dispuesto en el artículo 35 del Reglamento General de Protección de Datos que establece que *“cuando sea probable que un tipo de tratamiento, en particular si utiliza nuevas tecnologías, por su naturaleza, alcance, contexto o fines, entrañe un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas, el responsable del tratamiento realizará, antes del tratamiento, una evaluación del impacto de las operaciones de tratamiento en la protección de datos personales”*.

En todo caso, parece procedente estar a lo que señale, a tal fin, la Agencia Vasca de Protección de Datos y a lo que resulte de la tramitación de la norma. La procedencia de la

evaluación de impacto se analizará una vez entre en vigor la Ley, en tanto los extremos concretos del tratamiento que habrán de tenerse en cuenta en la evaluación de impacto solo pueden ser los que resulten del texto definitivo.

- **Artículo 21.** *“dado su carácter, sería más adecuado que constituyera el último apartado del artículo, a modo de cierre del contenido. Es el caso también del apartado 2, donde se abordan las características del personal adscrito a cada uno de los servicios, aunque en este caso se hable de garantizar la calidad de los servicios de la cartera de servicios de la red vasca de empleo y no se mencione desarrollo reglamentario alguno para su implementación en el mismo sentido. El apartado 3 menciona la promoción de la colaboración de todas las entidades integrantes de la red vasca de empleo a fin de proporcionar formación permanente del personal. En este último caso, se supone que se refiere al personal adscrito a cada uno de los servicios, aunque no se cite como tal. Dado lo confuso de la redacción, y la posible relación con el artículo 23, se recomienda reformular el contenido de dicho artículo”.*

No se acepta.

El informe jurídico plantea una objeción de técnica normativa que no se comparte. La lógica del precepto responde, precisamente, a su título y sigue idéntico orden. En verdad, el artículo se inicia con el contenido normativo exigible, que se concreta en la necesidad de desarrollar reglamentariamente el contenido prestacional técnico de los servicios. Es obvio que el anteproyecto no puede descender a la definición exhaustiva de los protocolos técnicos en que ha de concretarse el contenido prestacional, necesitando la colaboración reglamentaria como complemento necesario.

Las directrices de técnica normativa establecen que la idea central del precepto debe indicarse en un primer párrafo, al que seguirán los que sean precisos para expresar las especificaciones. A tal proceder se ajusta el artículo en cuestión.

No termina de entenderse la referencia, en relación con el párrafo 2, a que no se mencione desarrollo reglamentario alguno para su implementación en el mismo sentido. No parece necesario que haya de hacerse un llamamiento expreso. Cuando el precepto en cuestión alude a que “se definirán orientativamente los requisitos de titulación ...”, solo puede entenderse que el mismo se realizará por norma reglamentaria pues, de lo contrario, se definirían en la propia ley.

Igual consideración puede realizarse en relación con el comentario referido al párrafo 3, al que el informe imputa una redacción confusa por no mencionar al personal adscrito a cada uno de los servicios, que, dicho sea de paso, resulta del contenido del precepto, sin que la omisión de una referencia expresa permita otras interpretaciones en relación con las personas destinatarias de la formación, que solo puede ser personal de la Red Vasca de Empleo (que lo será en tanto preste servicios de la cartera).

- **Artículo 22** *“En el apartado 2 se recoge su actualización periódica. En relación a los artículos 49 y 60, sería preferible recoger en este artículo las menciones realizadas al Mapa en los artículos citados. Asimismo, en relación al artículo siguiente y la Disposición Adicional Primera, sería*

preferible que se mencionara en este artículo el desarrollo reglamentario de la Red Vasca de Empleo”.

Se acepta parcialmente.

No termina de entenderse la referencia al artículo 49 que versa sobre la inspección (en la versión previa a la modificación del anteproyecto con ocasión del informe de la asesoría jurídica del departamento).

Se ha modificado el actual 26 para introducir la referencia a la participación del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, y también, el artículo 66.1.e), dedicado a las funciones de dicho órgano colegiado, a fin de reflejar su intervención en la elaboración del Mapa de la Red Vasca de Empleo:

Artículo 26.- Mapa de la Red Vasca de Empleo

1. El Gobierno Vasco aprobará el mapa de Red Vasca de Empleo a propuesta del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo. Establecerá la estructura territorial óptima de prestación de servicios de empleo, atendiendo a la población, a las características demográficas y territoriales, a las ratios máximas de población por profesional, al marco general de equipamientos necesarios y a la necesidad de garantizar la mayor proximidad a las personas y empresas usuarias.

2. El mapa de la Red Vasca de Empleo se actualizará periódicamente, como máximo con carácter cuatrienal, y atenderá al resultado de las evaluaciones que lleve a cabo el Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e Inclusión.

Artículo 66.- Funciones del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo

1. El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo tendrá las funciones siguientes:

e) Definir los criterios de coordinación interinstitucional para el desarrollo de las políticas públicas de empleo y para la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, de conformidad con la distribución de competencias establecida en esta ley.

A tal efecto, propondrá un mapa de la Red Vasca de Empleo para su aprobación por el Gobierno Vasco. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales, los municipios y las entidades de sus respectivos sectores públicos deberán suministrar la información que les sea requerida.

En la propuesta del mapa de la Red Vasca de Empleo se atenderá a la población, a las características demográficas y territoriales, a las ratios máximas de población por profesional y a otros datos objetivos, así como a los principios de proximidad a la ciudadanía, subsidiariedad y complementariedad, y evitará duplicidades en la prestación de servicios. En todo caso, tendrá



en cuenta el resultado de las evaluaciones que lleve a cabo el Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e Inclusión.

- El **artículo 23**: *“La mención a las exigencias de profesionalización del personal pueden ser prescindibles, viendo la redacción del artículo 21.3 del presente anteproyecto.*

Se acepta.

Se elimina el último inciso del párrafo 1, que queda redactado como sigue:

Artículo 27.- Garantía de prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo

1. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará la prestación de la totalidad de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, de acuerdo con el mapa a que se refiere el artículo anterior, sin perjuicio de su gestión directa o indirecta a través de otras entidades públicas o privadas.

- En el apartado 2 se indica que *“Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará la prestación de los servicios por medios electrónicos en tanto sean compatibles con la naturaleza y contenido del servicio”*. Al igual que lo indicado en el caso del artículo 13, mediante esta afirmación se debe entender que las personas físicas podrán recibir dichos servicios de manera presencial, al menos en el caso de los servicios prestados por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en atención a la normativa relativa al procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

No se acepta.

No parece necesario una especificación en tal sentido, que ya aparece debidamente salvaguardada en la normativa a que hace referencia el informe de la asesoría jurídica. En cualquier caso, se ha considerado oportuno desglosar el contenido del actual artículo 35 en dos artículos diferenciados, dedicándose en artículo 36 a los derechos de las personas y empresas usuarias en relación con la utilización de medios electrónicos, que queda redactado como sigue:

Artículo 36.- Derechos de las personas y empresas usuarias en la utilización de medios electrónicos

1. En relación con la utilización de medios electrónicos en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, se reconocen a las personas usuarias, además de lo dispuesto en el artículo anterior, los siguientes derechos:

a) Los previstos en el artículo 69.2 y 3 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.

b) Accesibilidad de los servicios electrónicos y de las aplicaciones disponibles para su prestación, en particular para las personas con discapacidad, asegurando en todo caso que la información ofrecida resulta accesible y comprensible.



c) Supresión de las brechas digitales en cualquiera de sus manifestaciones, salvaguardando el derecho a la no exclusión digital.

d) Disponibilidad gratuita de sistemas de identificación digital, autenticación y firma electrónica. Las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garantizarán la utilización de los mismos sistemas de firma electrónica.

e) Asistencia en línea y presencial.

f) Integridad, confidencialidad y autenticidad de la información tratada.

2. Sin perjuicio de que la gestión de la ventanilla única digital corresponda a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garantizarán en último término la plena efectividad de los derechos a que se refiere el párrafo anterior en relación con los servicios cuya prestación les corresponda.

3. Se garantizará a las empresas usuarias los derechos a que se refieren los apartados a) y f) del párrafo 1.

4. Reglamentariamente podrá establecerse la obligación de las empresas usuarias de relacionarse por medios electrónicos a través de la ventanilla única digital a que se refiere el artículo 17.2, en orden a la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

- El artículo 24 "Indicar que algunas de las prestaciones recogidas en este apartado se abordan en el proyecto de ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión. Por otro lado, la mención realizada en la letra c) al seguimiento permanente por una persona profesional de referencia no deja claro si puede o debe ser de la plantilla de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, o de alguna de las entidades que componen la Red Vasca de Empleo, cosa que hace de manera expresa en la letra a) del artículo 41. Sería recomendable una mención de dicho artículo en el presente en tanto que aborda la gestión exclusiva por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en relación con el servicio de orientación, para especificar en cualquier caso qué prestaciones del servicio de orientación pueden ser realizadas por el resto de integrantes de la Red Vasca de Empleo".

No se acepta.

Este artículo se limita a definir el contenido esencial del servicio de orientación, sin adentrarse en la entidad encargada de su gestión. Si se incluyera la referencia sugerida, tendrían que identificarse con cada una de las actividades, prestaciones o funciones, la entidad que puede encargarse de su gestión. En todo caso, los artículos 9 a 11 lo explicitan de manera suficiente. El profesional o la profesional de referencia lo será de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que lo garantizará a través de una prestación directa o de la gestión indirecta del servicio.

- El apartado 3: "Se recomienda hacer referencia a este artículo en los artículos 10 y 11 citados, y en otro orden de cosas, establecer, aunque sea con un posterior desarrollo reglamentario, qué diferencias y consecuencias existen a efectos de esta ley en la atribución de



subjetivos a los derechos citados en los artículos 10 y 11, frente al resto de los derechos amparados por el presente anteproyecto de ley”.

No se acepta.

No se considera necesario explicitar las diferencias y consecuencias derivadas del reconocimiento de estos derechos en relación con otros a que se refiere esta ley.

Los artículos 9 a 11 se configuran como derechos prestacionales para la mejora de la empleabilidad, que se concretan en un contenido preciso y determinado, y en el establecimiento de un mecanismo de reacción para garantizar su efectividad.

La cartera de servicios identifica un elenco de prestaciones, algunas de las cuales se constituyen en derechos, si bien su generalidad no ostenta tal catalogación. La consecuencia principal de esta distinción es la garantía de ejercicio, aunque jurídicamente esta tesis esté plagada de matices.

Por su parte, el anteproyecto reconoce una serie de derechos a las personas y empresas usuarias de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, en tanto tales. Se trata de servicios que garantizan, por decirlo de forma llana, una adecuada atención, pero que no dotan de contenido singular a cada uno de los servicios.

Lo relevante en la ley es establecer el régimen jurídico de unos derechos y otros, que está adecuadamente establecida, no definir un marco de comparación entre distintas categorías.

- **Artículo 25:** *“El apartado 2 (comienza sin mencionar el servicio de formación en el trabajo, tal y como se hace en los apartados del 1 al 5, ambos inclusive) recoge el tipo de formación que promueve y la oferta formativa que incluirá el servicio citado”.*

No termina de entenderse la objeción.

- El apartado 3 contiene las funciones de dicho servicio. *Se recomienda dividirlo en letras, dado lo heterogéneo de su contenido.*

No se acepta.

El párrafo 2 se refiere a una misma idea: el contenido del servicio de formación en el trabajo, siendo la segunda oración especificación de la primera, de carácter más general.

- En los apartados 4 y 5: *En el caso de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, sería recomendable indicar que esta materia será objeto de desarrollo reglamentario.*

No se acepta.

No termina de entenderse la finalidad a la que sirve tal comentario.

El párrafo referido trata de salvaguardar el contenido del servicio de formación en el trabajo del ámbito de actuación que deriva de los decretos de áreas, con los que el gobierno constituido en cada legislatura inicia su andadura, y de los correspondientes decretos de estructura

orgánica. Esto es, lo importante es la definición del servicio, independientemente de quién sea el órgano o estructura competente para garantizar su prestación, que, por definición, tendrá carácter coyuntural.

- El **artículo 26**: *En el caso de la identificación y selección de personas candidatas más adecuadas a las ofertas de empleo, sería recomendable mencionar la regulación de los cauces de colaboración y coordinación entre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y las entidades de la Red Vasca de Empleo que presten dicho servicio.*

No se acepta.

Tal contenido excede del que es propio de la definición del núcleo esencial del servicio en cuestión, precisamente, el objeto del precepto. A tal fin se prevén los actuales artículos 22 y 50.

- El **artículo 27**: *“Cabe señalar la relación de este artículo con la regulación recogida al respecto en la Ley 16/2012, de 28 de junio, de apoyo a las personas emprendedoras y a la pequeña empresa”.*

No hay objeción en el comentario que exija un posicionamiento al respecto.

- El **artículo 29**: *“Vista su redacción, no queda claro quién se hará cargo de la gestión de dicho servicio: si lo será algún órganos a cargo de la Dirección de Empleo e Inclusión del Departamento de Empleo, o si lo hará Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por ejemplo. Por otro lado, se recomienda unificar en un solo apartado la última frase del apartado 1 y el apartado 3 del presente artículo, vista la similitud y objetivos del contenido de ambos. Asimismo, este apartado modificado podría ser el número 2, pasando a ser el 3 el apartado 2 actual”.*

No se acepta.

Vuelve a reiterarse que los artículos 24 a 29 (actuales artículos 28 a 33) se limitan a exponer el contenido esencial de cada uno de los servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo. No es su objeto especificar la entidad encargada de hacerlos efectivos, entre otras cosas, porque su gestión por las diputaciones forales y por las entidades locales (en aquellos servicios que sea posible) será estrictamente voluntaria.

Tampoco se acepta la sugerencia de unificar en un mismo párrafo la última oración del párrafo 1 y el párrafo 3. El último inciso del párrafo 1 –*“Identificará oportunidades de empleo en términos de ocupaciones, necesidades de cualificación y competencias asociadas”*– integra el contenido del servicio, mientras que el párrafo 3 se limita a exponer la amplia funcionalidad del servicio avanzado de Información sobre el mercado de trabajo, que sirve tanto a personas y empresas usuarias, a la propia gestión de la cartera de servicios, como a la planificación de las políticas públicas de empleo.

En definitiva, se trata de contenidos relacionados, como es obvio, pero bien diferenciados, que deben ir en oraciones separadas y en distintos párrafos.

- El **artículo 30**. *“En este caso, sería recomendable señalar que el acceso citado puede estar condicionado, en el caso de las personas físicas usuarias identificadas en el apartado 1, para la*

recepción de determinados servicios, a la residencia de las mismas en la Comunidad Autónoma de Euskadi”.

No se acepta.

Teniendo en cuenta que tal referencia resultaría necesariamente parcial (en tanto no cabe exigirla, por ejemplo, en relación con las ofertas de empleo por imperativo de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, y en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo), su inclusión solo introduciría un elemento de complejidad en la interpretación del precepto que no reportaría servicio alguno a mejor comprensión del texto.

- En el **artículo 31**. *En el caso de los servicios prestados por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo de manera presencial, de manera general no estaría de más una mención a la aplicación de la legislación de procedimiento administrativo común y su normativa de desarrollo en esta materia (los artículos 13, 14 y 53 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por ejemplo).*

No se acepta.

La definición de derechos que realiza el artículo 31 se realiza en tanto usuarias –las personas y las empresas- de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo. Ninguno de los servicios somete su prestación a un reconocimiento previo, ni su definición y alcance se producen en el seno a un procedimiento administrativo –más allá del procedimiento de reclamación a que se refiere el artículo 13-. Por ello, resulta improcedente la referencia a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En todo caso, el respeto a la legislación básica, se salvaguarda suficientemente con la referencia al art. 69 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.

- *“En el caso de la letra d), se supone que el profesional o la profesional de referencia asignada a la persona física usuaria de la cartera de servicios en última instancia debe pertenecer a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, aunque no se indica claramente en la redacción del artículo. Tampoco es clara la redacción relativa al derecho a su sustitución que asiste a las personas usuarias, que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo sí garantizará en los términos que reglamentariamente se establezcan. En este sentido, sería conveniente desarrollar reglamentariamente un procedimiento para abordar casos en los que la persona física usuaria alegue tener algún problema o mala atención por parte del personal de entidades pertenecientes a la Red Vasca de Empleo, al margen de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que presten algunos servicios de la cartera de servicios”.*

No se acepta.

La asignación de un profesional o de una profesional de referencia no es exclusiva de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Sí lo es, en cambio, el derecho a la sustitución, que específicamente el precepto lo vincula a la citada entidad, definiendo a reglamento el alcance de tal derecho.

La sugerencia que incorpora el informe en relación al derecho a la sustitución del profesional o de la profesional de referencia será debidamente valorada llegado el momento.

- *“En el caso de la letra e), se recomienda mantener la mención a la historia laboral única en el presente artículo, y recoger su contenido en un artículo específico y separarlo en letras, dado lo heterogéneo de su contenido, al margen del artículo 32”.*

Se acepta.

El apartado e) se limita a reconocer el derecho a “Disponer de la historia laboral única”.

Por su parte, se introduce un nuevo artículo 37, intitulado “Historia laboral única”, que queda redactado como sigue:

Artículo 37.- Historia laboral única

1. *La historia laboral única que recogerá el conjunto de la información relevante sobre el triaje, el diagnóstico personal sobre la empleabilidad de la persona usuaria, el plan integrado y personalizado de empleo, sobre las actuaciones desarrolladas, ofertas de empleo, contratos suscritos, prestaciones o subsidios que perciba, en su caso, y demás información que resulte relevante para conseguir la continuidad y complementariedad de todas las intervenciones de las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo.*

2. *Reglamentariamente se establecerán las normas de confección, conservación, responsabilidades y utilización de la historia laboral única. Su llevanza se realizará a través del instrumento común para la atención y seguimiento a que se refiere el artículo 40.*

- *En el apartado 2 se recogen los derechos de las personas usuarias (físicas, aunque no se indica expresamente), en relación con la utilización de medios electrónicos en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo a través de la ventanilla única digital a que se refiere el artículo 17.2. En este sentido en la letra a) se hace referencia a los derechos previstos en los artículos 69.2 y 3 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco. En el caso de la letra e), no queda clara la obligatoriedad de la asistencia presencial por parte de las diferentes entidades de la Red Vasca de Empleo, especialmente en aras a garantizar la plena accesibilidad a los servicios electrónicos de las personas con discapacidad y de las personas que presenten dificultades en la utilización de los medios electrónicos. El apartado 3 especifica que “sin perjuicio de que la gestión de la ventanilla única digital corresponda a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garantizarán en último término la plena efectividad de los derechos a que se refiere el párrafo (apartado) anterior en relación con los servicios cuya prestación les corresponda”.*

No se acepta.

Se ha valorado el artículo 31 (actualmente, artículo 35) desde un punto de vista de técnica normativa, y se ha considerado más correcto desglosar el mismo en dos artículos diferenciados,

dado los contenidos diversos. De este modo, el artículo 36 tiene por objeto la determinación de los derechos de las personas y empresas usuarias derivados de la utilización de medios electrónicos. Su tenor literal es el siguiente:

Artículo 36.- Derechos de las personas y empresas usuarias en la utilización de medios electrónicos

1. *En relación con la utilización de medios electrónicos en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, se reconocen a las personas usuarias, además de lo dispuesto en el artículo anterior, los siguientes derechos:*

a) *Los previstos en el artículo 69 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.*

b) *Accesibilidad de los servicios electrónicos y de las aplicaciones disponibles para su prestación, en particular para las personas con discapacidad, asegurando en todo caso que la información ofrecida resulta accesible y comprensible.*

c) *Supresión de las brechas digitales en cualquiera de sus manifestaciones, salvaguardando el derecho a la no exclusión digital.*

d) *Disponibilidad gratuita de sistemas de identificación digital, autenticación y firma electrónica. Las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garantizarán la utilización de los mismos sistemas de firma electrónica.*

e) *Asistencia en línea y presencial.*

f) *Integridad, confidencialidad y autenticidad de la información tratada.*

2. *Sin perjuicio de que la gestión de la ventanilla única digital corresponda a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garantizarán en último término la plena efectividad de los derechos a que se refiere el párrafo anterior en relación con los servicios cuya prestación les corresponda.*

3. *Se garantizará a las empresas usuarias los derechos a que se refieren los apartados a) y f) del párrafo 1.*

4. *Reglamentariamente podrá establecerse la obligación de las empresas usuarias de relacionarse por medios electrónicos a través de la ventanilla única digital a que se refiere el artículo 21.2, en orden a la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.*

Por su parte, en relación a la objeción respecto a la asistencia presencial y por medios electrónicos, bastará referirse a lo dispuesto en el actual artículo 36.1.e), que reproduce el anterior artículo 31.2.e), que garantiza explícitamente la asistencia electrónica y presencial. Si la referencia del informe trata de salvaguardar el derecho a la no exclusión digital, bastará citar el derecho que consagra el apartado c) del mismo precepto: derecho a la supresión de las brechas digitales en cualquiera de sus manifestaciones, salvaguardando el derecho a la no exclusión digital.

- “Los derechos garantizados a las empresas recogidos en el apartado 4 de manera genérica en referencia al apartado anterior se deben especificar igualmente, en relación como mínimo a los artículos 26 a 29”.

**No se acepta.**

No termina de entenderse la referencia a los derechos de las empresas en relación con la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, que lo será, al igual que para las personas usuarias, del contenido definido legal y reglamentariamente.

Introducir una referencia como la que sugiere el informe de la asesoría jurídica resultaría disruptivo. Una cosa son los derechos en tanto personas o empresas usuarias de la Red Vasca de Empleo que versan, dicho sea de forma genérica, sobre la atención, y otra, muy distinta, lo que pretende aquel informe, que nada tiene que ver con la atención sino con el contenido prestacional del servicio, que será el que en cada caso se defina.

- El **artículo 32**: *Se recomienda cambiar la ubicación del apartado 1, que aborda el secreto profesional en el acceso a la historia laboral única por parte de los profesionales y las profesionales de la Red Vasca de Empleo, al final del artículo, como cierre del mismo. Asimismo, es necesario relacionar de manera expresa el contenido de este artículo con la normativa vigente en materia de protección de datos personales y mencionar su desarrollo reglamentario, como el de eventuales convenios de colaboración entre las entidades de la Red Vasca de Empleo para la puesta en marcha de la efectiva colaboración y coordinación de las mismas a efectos de esta ley, en línea con lo indicado en el artículo 19.*

No se acepta.

En relación con el cambio de ubicación del párrafo 1, que sugiere el informe de la asesoría jurídica, no se considera acertado. Las directrices de técnica normativa señalan, en referencia aquellos artículos que se dividen en párrafos, que en tales casos, la idea central se indicará en un primer párrafo, al que seguirán los que sean precisos para expresar las especificaciones. Esto es, justamente, la división a la que responde el actual artículo 38.

En relación con la referencia al artículo 19, nos remitimos a lo dicho en relación con el citado precepto.

- *En el apartado 2 se especifica que el acceso no requerirá el consentimiento de las personas usuarias, y el límite del acceso “en atención a las funciones concretas que cada profesional tenga encomendadas y siempre que sea preciso”. Unido con lo anterior, sería conveniente señalar que el mismo es el que debe realizar el personal citado en el apartado 1.*

No se acepta.

No se comprende la referencia sugerida.

- *El apartado 3 regula el personal de la Red Vasca de Empleo que realiza funciones de inspección. Dado su carácter y las especialidades que tiene la función inspectora en el sector público, sería conveniente especificar de qué personal concreto se trata y en qué entidades de la Red Vasca de Empleo se prevé la existencia de dicha figura.*

No se acepta.

El capítulo V del título III se dedica a la inspección de la Red Vasca de Empleo y al control de calidad de los servicios.

El actual artículo 53, que da inicio a dicho capítulo, atribuye las funciones inspectoras y de control del cumplimiento de los requisitos y obligaciones establecidos en esta ley y en su normativa de desarrollo por parte de las entidades de la Red Vasca de Empleo, al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo la inspección. Esto es, hay una previsión específica al respecto. Solo el departamento citado tendrá atribuidas tales funciones.

Respecto al personal que tendrá atribuidas tales funciones, será el que resulte de la respectiva relación de puestos de trabajo, sin que resulte procedente especificar en esta ley

- En el **artículo 33**. *En este sentido, quizás sea conveniente tratar de modo específico las obligaciones contraídas con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, sobre todo habida cuenta de los derechos subjetivos que ésta ampara y del servicio público que presta a diferencia del resto de las entidades de la Red Vasca de Empleo.*

No se acepta.

Las obligaciones lo son en tanto usuarias (personas y empresas) de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, y son las mismas sea cual sea la entidad prestadora del servicio.

Cuestión distinta es que aquellas obligaciones serán compatibles, incluso parcialmente coincidentes, con las que derivan de la titularidad de determinados derechos para la mejora de la empleabilidad. De ahí que se haya considerado conveniente la introducción de un párrafo 3 al actual artículo 39 del siguiente tenor literal:

3. Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el artículo 13.

- *En el apartado 2 se detallan las obligaciones que personas y empresas usuarias deberán cumplir en todo caso. En el caso de la letra c), se supone que en primera instancia la información debería estar permanentemente actualizada en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, aunque no se especifica nada al respecto. Por otro lado, no se menciona ningún procedimiento en caso de incumplimiento de obligaciones por parte de alguna persona o empresa usuaria en relación con las entidades de la Red Vasca de Empleo al margen de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que requeriría desarrollo reglamentario.*

No se acepta.

La actualización de la información de contacto, que es a la que se refiere el apartado c) del párrafo 2 junto con aquella información laboral, personal o familiar que sea relevante, deberá estar actualizada en el instrumento común para la atención y seguimiento, a que se dedica el actual artículo 38.

A fin de especificar con la mayor claridad los datos que habrán de incorporarse a dicho instrumento, se ha añadido una referencia a los datos de contacto en el párrafo 2, quedando el mismo redactado de la forma que sigue:

2. Integrará la historia laboral única, la información relevante personal, de contacto y profesional de las personas usuarias, así como la información relevante de las empresas usuarias, garantizando la trazabilidad de todas las intervenciones y, en su caso, la adecuada coordinación con las prestaciones económicas frente al desempleo y las prestaciones del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

Por lo demás, los instrumentos comunes tienen la virtualidad de su uso obligatorio por todas las entidades de la Red. La actualización de los datos por una de las entidades integrantes de la Red redundará en beneficio de todas las demás, sin que sea preciso otorgar un papel destacado a ese respecto.

Respecto al incumplimiento, en verdad no hay consecuencia anudada a su incumplimiento, más allá de la incidencia que el mismo pueda tener en el marco de la prestación de servicios, de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad o en el ejercicio de los derechos. Cuestión distinta serán los efectos del incumplimiento de determinadas obligaciones en el marco de la legislación de Seguridad Social, de infracciones y sanciones del orden social o del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión y la misma se halla suficientemente tratada en el artículo 15.

En cualquier caso, se ha considerado oportuno introducir un párrafo 4 del siguiente tenor literal:

4. En todo caso, se dejará constancia circunstanciada del cumplimiento de las obligaciones y de su incidencia en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, en el ejercicio de los derechos para la mejora de la empleabilidad o de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, en los términos que reglamentariamente se determinen.

- **Artículo 35:** *Indicar que en el caso de los artículos 37 y 38, no queda claro si el instrumento y la herramienta abordados en los mismos se deben considerar instrumentos comunes a efectos de este artículo, con los efectos correspondientes. Se recomienda modificar su redacción.*

No se acepta.

No se entienden las razones, porque nada explicita al respecto, que llevan al informe a cuestionar la consideración como instrumentos comunes del Instrumento de información y gestión de ofertas de empleo, de formación y de servicios y de la herramienta de perfilado.

- El **artículo 36**. Citar la relación de este artículo con el artículo 30 de esta ley, en el que se indica que *“el acceso a la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo (...) exigirá el registro en el instrumento común para la atención y seguimiento a que se refiere el artículo 36”*.

No hay objeción.

- *El apartado 2. Se recomienda modificar su redacción, dado que a pesar de que menciona las empresas, parece que va principalmente dirigido a abordar el caso de las personas físicas usuarias. El apartado 3 recoge la finalidad del instrumento. Finalmente, el apartado 4 indica que “Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará la plena integración y compatibilidad del sistema a que se refiere este artículo con los sistemas de información e infraestructuras que se hayan puesto en marcha y estén vigentes para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo”.*

Se acepta.

El instrumento común para la atención y seguimiento se dirige tanto a personas como a empresas usuarias. En todo caso, en aras de mejorar la comprensión del precepto se ha modificado su tenor literal en los términos que, a continuación, se exponen:

2. Integrará la historia laboral única, la información relevante personal, de contacto y profesional de las personas usuarias, así como la información relevante de las empresas usuarias, garantizando la trazabilidad de todas las intervenciones y, en su caso, la adecuada coordinación con las prestaciones económicas frente al desempleo y las prestaciones del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

- El **artículo 37**. En este caso, recordar lo señalado en relación al artículo 35.

Nos remitimos a lo señalado en relación con dicho artículo.

- El **artículo 38** versa sobre la herramienta de perfilado, indicando su definición y utilidad a efectos de esta ley. En este caso, recordar lo señalado en relación al artículo 35.

Nos remitimos a lo señalado en relación con dicho artículo

- El **artículo 39** *En este caso, a diferencia de los artículos 36.4 y 37.3, no se menciona ninguna entidad que garantice la plena integración e interoperabilidad de los sistemas citados con el Observatorio Vasco de Empleo y de Formación. Finalmente, en el apartado 4 se indica que “Lanbide-Servicio Vasco de Empleo elaborará con periodicidad anual un informe sobre la evolución del empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi”.*

No se acepta.

La mención contenida en los actuales artículos 40.4 y 41.3 trae causa de la existencia de sistemas de información e infraestructuras que se hayan puesto en marcha y estén vigentes para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo y sean de obligado cumplimiento. No es el caso del observatorio vasco de empleo y de formación y de la existencia de sistemas o instrumentos análogos a nivel estatal que obliguen a la integración y plena interoperabilidad de aquellos con estos.

- El **artículo 40** En el caso de los apartados b) a g) del mismo, conviene tener en cuenta y mencionar expresamente en el artículo la legislación vigente en materia de protección de datos personales, junto a lo indicado en el caso de los artículos 14, 19 y 32.

No se acepta.

Nos remitimos a lo señalado en relación con los artículos 14, 19 y 32.

En todo caso, se estará a lo que resulte del informe de la Agencia Vasca de Protección de Datos, sin perjuicio de resaltar la trascendencia del reconocimiento en el artículo 3.1.a) del derecho a ser tratadas con respeto y corrección en un clima de seguridad y confianza, garantizando la confidencialidad y el respeto a la dignidad de la persona y a la protección de sus datos personales.

La proclamación de tal derecho exige su respeto y opera de manera más intensa que la que deriva de su configuración como mero principio informador.

- En el apartado 2 se especifica que para su efectividad, las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo deberán prestarse mutua colaboración y cooperación. Recordar lo indicado en relación a los artículos 18 y 58 del presente anteproyecto en relación a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco

Nos remitimos a los comentarios realizados en relación con estos preceptos.

- El **artículo 41.** *hace especial hincapié en la formación, indicando que “Lanbide-Servicio Vasco de Empleo prestará especial atención a la formación que se dirija a la adquisición de competencias (...). Asimismo, garantizará la formación dirigida a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas que presenten dificultades de inserción sociolaboral y aquellas que pertenezcan a colectivos de atención prioritaria”. A juicio de quien suscribe, este apartado podría recogerse en el artículo 25.*

No se acepta.



El actual artículo 29 ya alude a la formación en el trabajo de las personas con especiales dificultades de inserción sociolaboral. La sistemática de la norma separa el contenido de los servicios, de las entidades encargadas de su prestación, así como de la especialización de cada cual. Así las cosas, consideramos que no procede la adición en el artículo 29 sugerida por el informe de la asesoría jurídica, al promover una conexión indeseada entre el contenido esencial del servicio y el reparto funcional en esta materia entre las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo.

- El **artículo 42** En su apartado 2 se indica que los servicio a que se refiere el párrafo (mejor apartado) anterior serán de prestación voluntaria.

No se acepta.

La sugerencia de sustituir el término “párrafo” por “apartado” que incorpora el informe, es incorrecta. Las directrices de constante referencia señalan en el apartado 3 de la directriz tercera que *“El contenido de los artículos podrá dividirse en: a) Párrafos. Los artículos deberán ser breves, tendrán como máximo tres o cuatro párrafos que irán numerados en cifras árabes. (...)”*.

La referencia a “apartados” queda circunscrita a la subdivisión de los párrafos –*“Los párrafos podrán dividirse, en caso de ser necesario, en apartados que se indicarán con letras minúsculas ordenadas alfabéticamente: a), b), c) etc. Sólo excepcionalmente se recurrirá a subdivisiones ulteriores, ya que éstas no son recomendables (en el supuesto de que se diesen irían con números árabes)”*.

- El **artículo 43** *aborda la gestión por las entidades locales. En su apartado 1 se indica que los municipios y otras entidades locales de ámbito supramunicipal podrán gestionar determinados servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, además de los servicios a que se refiere el artículo 42, tanto en relación con el servicio de orientación como con el servicio de asesoramiento a empresas. En su apartado 2 se indica que los servicio a que se refiere el párrafo (mejor apartado) anterior serán de prestación voluntaria.*

Nos remitimos al anterior comentario

- El **artículo 44** *De entrada, se recomienda separar en dos artículos diferenciados la explicación de la gestión de los servicios de la cartera de la Red Vasca de Empleo, dado el peso y la diferencia nítida en cuanto al carácter y obligatoriedad en su prestación por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, respecto a la del resto de integrantes de la Red, máxime cuando la prestación de algunos servicios constituyen derechos subjetivos para la ciudadanía.*

No se acepta.

Las directrices son taxativas al respecto: los distintos artículos de la norma deben disciplinar un aspecto de la materia tratada. Y esto es lo que hace el actual artículo 48, dedicado a las entidades privadas colaboradoras con la Red Vasca de Empleo. Se impone un mandato general en el párrafo 1, a partir del cual, en los párrafos subsiguientes, se establecen un contenido

normativo específico referido a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, a otras entidades de la Red Vasca de Empleo, o al establecimiento de fórmulas de colaboración para la gestión de servicios.

No termina de identificarse –y el informe nada aclara al respecto- la particularidad que deriva de que algunas prestaciones de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo se constituyan en derechos.

- En el apartado 2. *A juicio de quien suscribe, en este punto, la mención expresa a los acuerdos marco no tiene demasiado sentido.*

No se acepta.

Es cierto que la referencia a la legislación de contratos del sector público es suficientemente expresiva al respecto, y citándose el género, no parece necesario particularizar la especie. Sin embargo, el anteproyecto estatal de ley de empleo especifica singularmente esta fórmula contractual, lo que lleva al departamento promotor de la iniciativa a mantener la referencia a la espera de lo que resulte de la tramitación parlamentaria, y a fin, en todo caso, de garantizar la mayor flexibilidad en la gestión de los servicios.

- *En la letra b) se habla de contratos abiertos, recogiendo su definición y reglas a efectos del presente anteproyecto. Parece que los mismos estarían amparados por la Disposición adicional cuadragésima novena de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, que indica que “lo establecido en esta Ley no obsta para que las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de las competencias que tienen atribuidas, legislen articulando instrumentos no contractuales para la prestación de servicios públicos destinados a satisfacer necesidades de carácter social”. En este sentido, la regla 4ª matiza que “los principios de la legislación de contratos del sector público serán de aplicación para resolver dudas y lagunas”. Si bien en este caso no cabe hablar de que la legislación de contratos del sector público sea de aplicación supletoria en su plenitud, cabría mencionar la Ley 9/2017 incluso en este caso para distinguir el contenido de la regla 4ª del contenido de la regla 1ª, donde se abordan los principios de aplicación en el caso de las bases reguladoras de los contratos abiertos. Por otro lado, cabe abordar cómo y por parte de quién se resolverán las dudas y lagunas planteadas en el desarrollo de los contratos abiertos. En este sentido, se recomienda modificar y completar el contenido de dicha regla.*

No se acepta.

No se alcanza a comprender la recomendación de mencionar la Ley 9/2017 para distinguir el contenido de las reglas citadas. El texto es suficientemente explícito del espacio de intervención de la citada ley. El informe de la asesoría jurídica resulta oscuro y no termina de concretar el valor que aportará la referencia a la Ley 9/2017 en los términos sugeridos.

Por otra parte, la determinación del órgano llamado a resolver las lagunas y dudas que pudieran surgir en la aplicación de los contratos abiertos, es una cuestión de estricta organización, del todo ajena al contenido propio de la Ley que, a este respecto, demanda la



articulación de la singularidad contractual que resulta ajena a la regulación de los contratos del sector público, así como la delimitación adecuada de sus contornos, aspecto que no parece cuestionarse en el referido informe.

-Se recomienda corregir la redacción de la letra d) citada y que pase a ser la letra c) del apartado 2.

No se acepta.

La recomendación aparece desprovista de justificación. Se desconocen -porque nada se razona al respecto- los argumento que llevan a considerar que el servicio de formación sería merecedor de un párrafo independiente, en vez de un apartado singular.

- El apartado 4 señala que “las demás entidades de la Red Vasca de Empleo gestionarán los servicios de la cartera de acuerdo con lo que disponga su normativa reguladora”. Se recomienda especificar de qué entidades concretas se habla en este apartado.

No se acepta.

El precepto expresa justamente lo que debe expresar. “Demás”, según la acepción 2ª del diccionario de la RAE, significa el resto de las personas o cosas. Esto es, precisamente, el sentido que debe entenderse: el resto de entidades de la Red Vasca de Empleo que no sean Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

- Finalmente, el apartado 5 indica que “Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales y los municipios promoverán la colaboración para procurar una gestión ordenada y complementaria de aquellos servicios respecto de los que ostentan competencias concurrentes. que podrá incluir la utilización de sistemas de racionalización técnica de la contratación, siempre que se ajusten al contenido de los servicios de empleo”. En este sentido, no estaría de más identificar de qué competencias concurrentes concretas se habla en este apartado.

Se acepta parcialmente.

Se ha eliminado la referencia a competencias concurrentes, por imprecisa. En verdad la concurrencia se produce sobre el ámbito material sobre el que se despliegan determinados servicios –empleo, asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, etc.-. En todo caso, no es este inciso relevante para la adecuada interpretación del precepto, ni para definir su contenido normativo, de ahí que se haya eliminado tal referencia, quedando el párrafo redactado como sigue:

5. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales y los municipios promoverán la colaboración para procurar una gestión ordenada y complementaria de servicios, que podrá incluir la utilización de sistemas de racionalización técnica de la contratación, siempre que se ajusten al contenido de los servicios de empleo.

- El **artículo 45**. *El contenido del primer párrafo del apartado 3, relativo a las personas desempleadas de larga duración, a juicio de quien suscribe tendría más sentido recogerlo en los artículos 10 y 11 citados en el mismo.*

Se acepta.

Se elimina la referencia del actual artículo 51.

Se incorpora un nuevo párrafo 4 en el artículo 10 con el siguiente tenor literal:

4. En caso de personas desempleadas de larga duración se procederá a una revisión del diagnóstico personal sobre empleabilidad en el plazo máximo de dieciocho meses, en los términos que reglamentariamente se determinen.

El párrafo 3 del artículo 11 queda redactado de la forma que sigue:

3. Tendrá una vigencia de dos años y será objeto de seguimiento permanente y de una evaluación anual en función de la cual podrá revisarse y modificarse su contenido.

- Finalmente, el apartado 4 recoge que “se promoverá la colaboración entre las entidades de la Red Vasca de Empleo para la ejecución de estos programas, que se extenderá, asimismo, a las entidades colaboradoras”. La redacción de este último apartado es algo confusa, por lo que se recomienda su modificación.

Se acepta.

Se elimina la referencia del actual artículo 47.

Se incorpora un nuevo párrafo 4 en el artículo 10 con el siguiente tenor literal:

4. En caso de personas desempleadas de larga duración se procederá a una revisión del diagnóstico personal sobre empleabilidad en el plazo máximo de dieciocho meses, en los términos que reglamentariamente se determinen.

El párrafo 3 del artículo 11 queda redactado de la forma que sigue:

3. Tendrá una vigencia de dos años y será objeto de seguimiento permanente y de una evaluación anual en función de la cual podrá revisarse y modificarse su contenido.

No obstante, se revisará el plan integrado y personalizado de empleo de las personas desempleadas de larga duración en el plazo máximo de dieciocho meses en los términos que reglamentariamente se determinen.

Finalmente, el apartado 3 del actual artículo 51 queda redactado como sigue:

3. *Se promoverá la colaboración entre las entidades de la Red Vasca de Empleo para la ejecución de estos programas que se extenderá, asimismo, a las entidades colaboradoras de la Red Vasca de Empleo”.*

- El **artículo 46** versa sobre el programa de valoración de competencias. El apartado 1 recoge su finalidad tanto para las personas como para las administraciones públicas. En relación al apartado 2, donde se indica que “se promoverá la autovaloración de competencias garantizando, en todo caso, la asistencia de un profesional o de una profesional que permita la correcta realización de la valoración por la persona interesada”, se supone que asistencia profesional será la prestada por cualquier entidad de la Red Vasca de Empleo, o colaboradora de las mismas, pero no se indica nada de modo expreso en este sentido.

No se acepta.

No parece necesario identificar quién garantiza la asistencia, habida cuenta de que la primera entidad llamada a la ejecución de tales programas es Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, tal y como establece el artículo 51.1.

Ha de entenderse, en todo caso, que la aprobación del programa especificará la entidad que se hace cargo del mismo, la existencia de entidades colaboradoras y la identificación de la entidad o entidades que asumen gestión y, por ende, el deber de asistencia.

- En el apartado 3. *Cabe recordar en este punto lo indicado en relación a la protección de datos personales en el análisis de varios artículos anteriores.*

Nos remitimos a anteriores consideraciones

- El **artículo 48**. *Sería conveniente separar con letras su contenido, debido a su carácter heterogéneo.*

No se acepta.

El párrafo 3 se limita a expresar el alcance de las acciones y actividades de apoyo que se yuxtaponen con los pertinentes signos de puntuación. No parece necesario establecer una subdivisión del párrafo en función de la heterogeneidad de aquellas.

-El **artículo 49** versa sobre la inspección. *Al margen de su carácter tasado y de la puntualización recogida en el mismo en relación a las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conviene separar en letras las funciones asignadas al departamento citado en este ámbito.*

No se acepta.

Se incluye una recomendación desprovista de una mínima argumentación que permita su adecuada valoración.

- El **artículo 50**. *A juicio de quien suscribe, dada la relevancia de la materia y lo específico de sus funciones, al igual que se hace en el artículo 51, y en este caso quizás con más razón, debería mencionarse que el personal funcionario citado que desarrolla funciones de inspección está adscrito al departamento indicado en el apartado 1.*

No se acepta.

No cabe otra interpretación en el adecuado entendimiento de los actuales artículos 55 y 57 (antiguos 49 y 51).

El **artículo 51** *En este sentido, no estaría de más mencionar el Capítulo II del Título III de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, relativo al deber de colaboración de las Administraciones Públicas.*

No se acepta.

El deber de auxilio que plasma este precepto es concreción, en el ámbito del control de calidad de la Red Vasca de Empleo, del deber de colaboración, asistencia y auxilio entre administraciones públicas que consagran la Ley 40/2015 y el art. 5.2 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.

Que esto sea así no conlleva la necesidad de invocar las normas citadas, pues su omisión no desprovee de legitimidad al deber de auxilio y colaboración que impone el precepto, como tampoco su cita dota de mayor fundamento a la norma, ni le otorga una distinta naturaleza, ni impide la aplicación supletoria de las normas de repetida cita.

Por lo demás, las personas físicas y jurídicas privadas están sometidas a idéntico deber, que entronca con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y con el artículo 64.5.c) de la citada Ley 3/2022.

Por idénticas razones a las expuestas, no se considera oportuna la inclusión de estas referencias normativas, pues no se trata de una remisión a los deberes y obligaciones que aquellas imponen, en tanto el precepto analizado es suficientemente expresivo al respecto, sino de un supuesto aval o refuerzo normativo que se estima innecesario

- En el apartado 2 *equipara el deber de facilitar el suministro, si son requeridos para ello, de las informaciones, antecedentes y datos que sean necesarios para el ejercicio de la potestad inspectora por parte de “las autoridades, titulares de órganos de las administraciones públicas y demás entidades integrantes del sector público”, con carácter exigible a las personas físicas o jurídicas privadas que presten servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo. A*

juicio de quien suscribe sería importante recoger esta clase de obligaciones en convenios de colaboración de carácter plurianual, tal y como se hace en otros ámbitos en algunos artículos del presente anteproyecto, como la mención expresa a los mismos en el artículo 53.5.

No se acepta.

El deber de colaboración no está sometido a la autonomía de la voluntad. Su carácter es imperativo y no puede estar condicionado a la suscripción de un acuerdo de colaboración.

- El **artículo 53**. *Dicha regulación no guarda una relación directa con el desarrollo de las funciones de inspección, sino con el resultado de su desarrollo en ese concreto aspecto, por lo que se recomienda de entrada reubicar este artículo en otro capítulo del anteproyecto.*

No se acepta.

El capítulo tiene por objeto la inspección de la Red Vasca de Empleo y control de calidad de los servicios.

En efecto, la posibilidad de sustitución que regula el actual artículo 59 trae causa de la constatación del incumplimiento por parte de la inspección. Se trata de un contenido que se subsume plenamente en aquel objeto, que conecta directamente, además, con el ejercicio de la función inspectora.

- El apartado 4. *No se especifica quién debe proponer dichas medidas, aunque se supone que debería hacerlo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.*

Se acepta.

Siendo el consejo de administración el máximo órgano de dirección y control de la entidad, parece razonable que sea aquel órgano el encargado de proponer las medidas correctoras. A tal fin, se modifica el párrafo 4 del artículo 59 (tras la reenumeración), que queda redactado como sigue:

4. En caso de que sea Lanbide-Servicio Vasco de Empleo la responsable del incumplimiento, el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo remitirá al consejo de administración de aquella entidad informe circunstanciado de los incumplimientos detectados a fin de que se adopten de inmediato las medidas correctoras en orden a garantizar lo dispuesto en esta ley y en la normativa de desarrollo.

Las medidas propuestas por el consejo de administración deberán contar con el informe favorable del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

- Apartado 5. Recordar en este sentido lo indicado en el análisis del apartado 1, y en el de los artículos 40 y 44.

Nos remitimos a los comentarios realizados al respecto.

- El **artículo 58**. Cabe recordar la mención realizada a la Ley 40/2015 en el análisis del artículo 51, en el sentido de señalar que a efectos del presente anteproyecto la ley citada debería ser de aplicación supletoria en múltiples aspectos. En este sentido, se podría recoger así con carácter general en alguna disposición final del presente anteproyecto.

Nos remitimos al comentario realizado en relación con el artículo 51

- El **artículo 60** aborda el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo. En el apartado 1 se recogen sus funciones. En este sentido, el desarrollo de la mención realizada en la letra e) a la elaboración del mapa de la Red Vasca de Empleo tendría mayor sentido realizarla en el artículo 22. En el caso de la letra i), en relación a la Disposición Final Primera del presente anteproyecto de ley, recordar lo señalado anteriormente en relación a la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión.

Se acepta parcialmente.

Se considera procedente su inclusión entre las funciones del Consejo Vasco de Políticas Públicas, si bien se entiende más adecuado el término proponer que elaborar. Asimismo, se introduce la referencia en el artículo 22. Los artículos antedichos quedan redactados de la forma que sigue:

Artículo 66.1.e) Definir los criterios de coordinación interinstitucional para el desarrollo de las políticas públicas de empleo y para la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, de conformidad con la distribución de competencias establecida en esta ley.

A tal efecto, propondrá un mapa de la Red Vasca de Empleo para su aprobación por el Gobierno Vasco. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales, los municipios y las entidades de sus respectivos sectores públicos deberán suministrar la información que les sea requerida.

En la propuesta del mapa de la Red Vasca de Empleo se atenderá a la población, a las características demográficas y territoriales, a las ratios máximas de población por profesional y a otros datos objetivos, así como a los principios de proximidad a la ciudadanía, subsidiariedad y complementariedad, y evitará duplicidades en la prestación de servicios. En todo caso, tendrá en cuenta el resultado de las evaluaciones que lleve a cabo el Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e Inclusión.

Artículo 26.1: El Gobierno Vasco aprobará el mapa de Red Vasca de Empleo a propuesta del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo. Establecerá la estructura territorial óptima de prestación de servicios de empleo, atendiendo a la población, a las características demográficas y territoriales, a las ratios máximas de población por profesional, al marco general de equipamientos necesarios y a la necesidad de garantizar la mayor proximidad a las personas y empresas usuarias.

- El apartado 2. *Indicar que este último inciso tendría mayor sentido incluirlo como una letra adicional en el apartado 1 del presente artículo.*

No se acepta.

El último inciso se refiere a los informes de planes estratégicos y los planes departamentales del Gobierno Vasco y las disposiciones de carácter general con incidencia en las políticas públicas de empleo, pero que no versan directamente sobre empleo. Esta razón es suficiente para advertir la diferencia entre este supuesto y los referidos en el párrafo 1.

- En el apartado 3. *Indicar que el contenido de este apartado, al igual que el último inciso del apartado anterior, tendría mayor sentido incluirlo como una letra adicional en el apartado 1 del presente artículo.*

No se acepta.

En el apartado 1 se relacionan las funciones. En el apartado 3 se regula el alcance del informe respecto a una de ellas. Esto es, el artículo se distribuye en párrafos de una manera, si se quiere, vertical, regulando desde lo general a lo particular, como aconsejan las directrices de técnica normativa.

- El **artículo 65**, *en su apartado 1 recoge las funciones de la Mesa de Diálogo Social. Su apartado 2 incide en la relación de las funciones desarrolladas por la Mesa citada con algunas de las atribuidas al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo a que se refiere el artículo 60.1.b) y c). En este sentido, el segundo párrafo de dicho apartado, dado el carácter de su contenido, podría constituir una disposición transitoria del presente anteproyecto.*

No se acepta.

Las directrices de técnica a las que viene haciéndose repetida referencia identifican los supuestos en que procede la utilización de esta tipología de disposiciones:

a) Los que contienen una regulación material autónoma, diferente a la establecida por la norma nueva y la anterior, de las situaciones jurídicas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor de la norma nueva.

b) Los que regulan las situaciones jurídicas previas o pendientes de la siguiente forma.

c) Los que regulan las situaciones establecidas en la norma nueva (situaciones jurídicas nuevas), hasta la aplicación definitiva de la norma nueva.

La recomendación del informe de la asesoría jurídica no se subsume en ninguno de los supuestos referidos.

- El **artículo 68**. En relación a la letra e), se supone que en el análisis de la dotación a las oficinas de la Red Vasca de Empleo, de los recursos humanos y materiales suficientes para

garantizar la calidad de los servicios, quedarían fuera del mismo las oficinas de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, al margen de la referencia que puedan constituir para el resto de la Red.

No se deriva objeción alguna de este comentario.

En todo caso, el precepto no distingue entre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y el resto de entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo. Por ello, no se considera ajustada la interpretación que extrae el informe de la asesoría jurídica.

- El **artículo 71** aborda el Foro Vasco de Empleo, en los siguientes aspectos: en el apartado 1 se recoge su naturaleza y adscripción al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo. En el apartado 2 se enumeran los representantes de las diferentes entidades que lo componen. Convendría separarlos con letras, dada su heterogeneidad.

No se acepta.

No deriva de las directrices de técnicas normativa mandato ni recomendación al respecto.

En todo caso, la revisión del precepto ha permitido advertir dos omisiones relevantes: la representación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y de los clústeres, que se incluyen en el precepto.

- El **artículo 72**. A juicio de quien suscribe, es necesario separar ambos apartados en 2 artículos, o mencionar los foros territoriales en el título del artículo, para que quede más claro.

No se acepta.

La división del precepto en párrafos es suficientemente ilustrativa a ese respecto, sin que la separación en dos artículos añada claridad a un enunciado que habrá de serlo por sí mismo, no por su integración o no en un precepto con cuyo contenido guarda conexión directa.

- El **artículo 74**. Dicho artículo va en relación directa con el artículo 43 del presente anteproyecto de Ley, lo cual estaría mejor que quedara redactado de alguna manera, para evitar equívocos en relación al carácter de los servicios prestados por los municipios o entidades de ámbito supramunicipal citados.

No se acepta.

No se alcanza a comprender, pues nada se razona al respecto, qué dudas o equívocos derivan de la actual propuesta.

- En el apartado 4 se recoge la articulación de dicha colaboración mediante convenios de colaboración de carácter plurianual. En relación a la mención a la colaboración del apartado (párrafo) anterior, indicar que dicha palabra se encuentra en el apartado 2.

No se acepta.

No se alcanza a comprender el comentario. En efecto, el término colaboración se reitera, pero es una mención pretendida que no oscurece el texto; antes al contrario, la reiteración aclara cualquier duda al respecto.

- En este sentido, al igual que se hace con el régimen de ayudas y subvenciones previsto en el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco y la normativa estatal en materia de subvenciones, que serán de aplicación supletoria en este caso, cabría aplicar la misma regla para la regulación de dichos convenios de colaboración, haciendo mención con el mismo fin a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

No se acepta.

Los convenios no serán sino el instrumento final de resolución del procedimiento que tendrá una naturaleza marcadamente subvencional, si bien la Ley introduce reglas específicas que requieren de aquel rango, y que hacen singularmente oportuna la mención al régimen supletorio, que lo será de la normativa de subvenciones y cuya funcionalidad no es sino colmar las lagunas que pudieran derivar del régimen que define la ley y su normativa de desarrollo.

- En el apartado 3 se hace referencia a los aspectos de la financiación que se determinarán reglamentariamente. Dado su carácter, sería más adecuado que constituyera el último apartado del artículo, a modo de cierre del contenido.

No se acepta.

No se comparte el análisis que realiza la asesoría jurídica, del que parece derivar que la remisión a una regulación reglamentaria exige su inserción como párrafo final del artículo de que se trate. Se discrepa de tal tesis. No es la remisión a un desarrollo ejecutivo criterio determinante de tal proceder, sino el contenido normativo que se regula el que resulta determinante, a tal fin.

Siguiendo la máxima “de lo general a lo particular” que ordena el precepto, se considera correctamente ubicado el párrafo 3.

- El artículo 75. Por último, el apartado 4 señala que “se promoverá el establecimiento de redes de colaboración con otras instituciones competentes en materia de políticas públicas de empleo que faciliten la transferencia de los resultados de la investigación en los términos previstos en el párrafo (apartado) 2”.

No se acepta.

Nos remitimos a lo expuesto en torno a la referencia a “párrafo” y apartado”

- El artículo 77. En este sentido, al margen de la reciente entrada en vigor de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, recordar que la exposición de motivos de la Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que se pretende derogar mediante el presente anteproyecto de Ley, señaló que “(...)La disposición adicional segunda de la Ley 2/2009,



de 23 de diciembre, por la que se aprueban los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2010, procede a la creación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, como un ente público de derecho privado.

Todas las comunidades autónomas, sin excepción, han adoptado que la personificación de sus servicios públicos de empleo, sea el organismo autónomo.

El Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre, recoge el acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Euskadi de las funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal.

En este caso, el núcleo funcional contingente de cualquier servicio público de empleo, y en especial, el que se contiene en esta normativa, tiene su encaje natural y jurídico como organismo autónomo, y, en consecuencia, con sujeción total al derecho público y sus controles.

A estos efectos, por la presente Ley se procede a la creación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo con la naturaleza de organismo autónomo administrativo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.3 del decreto legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de principios ordenadores de la Hacienda General del País Vasco”.

En este sentido, el motivo VII de la exposición de motivos del presente anteproyecto, en el que se analiza la parte dispositiva, al abordar el Título VI indica que el mismo “sigue las directrices del Plan de Transición y Mejora Lanbide Hobetzen, el proyecto tractor 3 de la Estrategia Vasca de Empleo 20-30, así como los trabajos para la modernización y reforma integral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo que se llevaron a cabo la pasada legislatura en torno a su configuración jurídica. Todos ellos abogan por una transformación de la configuración jurídica del Servicio Vasco de Empleo.

La ley crea Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como entidad pública de derecho privado, que dotará de mayor flexibilidad, dinamismo y especialización profesional la prestación de servicios de empleo. Y es que las funciones prototípicas del servicio de empleo no exigen la reserva para su ejercicio a los funcionarios públicos, ni precisan para su efectividad de todo el elenco de prerrogativas vinculadas al derecho público.

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo requiere mayor capacidad de adaptación a las necesidades del mercado. Su finalidad básica es la prestación de servicios de empleo que, sin desmerecer el ejercicio de potestades vinculadas a la acción de fomento, al control e inspección, se halla desprovista del ejercicio de autoridad, demandando, por el contrario, un margen sustancial de autonomía que permita a la entidad la actuación e intervención desde parámetros de eficacia, especialización y formas ágiles de gestión”.

Por otro lado, la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, publicada en el BOPV de fecha 20 de mayo de 2022, se encuentra en vigor y es de aplicación en este caso, en varios aspectos, como por ejemplo, su artículo 8.2, donde se indica que los entes públicos de derecho privado formarán parte de la administración institucional de la Comunidad Autónoma de

Euskadi; el artículo 43 de la Ley 3/2022 citada, que regula el procedimiento general para la constitución de entidades; y en base al artículo 44 de la citada ley, que aborda la constitución, transformación y extinción de entidades de la Administración institucional, su constitución debe realizarse mediante ley.

Con todo, a juicio de quien suscribe al tratarse más bien en este caso de convertir en ente público de derecho privado un organismo autónomo administrativo preexistente, se entiende que no es de aplicación lo regulado en los artículos 43 y 44, sino el artículo 53 de la citada ley, que regula la reestructuración del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el cual a día de hoy Lanbide-Servicio Vasco de Empleo forma parte del mismo como organismo autónomo de carácter administrativo.

No hay objeción que precise de un posicionamiento al respecto.

- En el apartado 2 se fija su sede principal y el establecimiento de sus dependencias “en otros municipios de la Comunidad Autónoma de Euskadi en los que resulte necesario para asegurar una adecuada prestación de los servicios que tiene encomendados”. En el apartado 3 se indica que “se regirá por lo dispuesto en la presente Ley, por la normativa aplicable a los entes públicos de derecho privado y por sus propios estatutos, que serán aprobados por decreto del Gobierno Vasco, a propuesta del departamento competente en materia de empleo.

En sus relaciones con terceros y en el desarrollo de su actividad se regirá por el derecho privado.

No obstante, se someterá al derecho administrativo en el ejercicio de potestades administrativas, en su funcionamiento interno y en la formación de la voluntad de sus órganos, así como en cuanto a su régimen de patrimonio y en materia de responsabilidad patrimonial ante terceros por el funcionamiento de sus servicios y en las demás materias establecidas en esta u otras leyes”.

Asimismo, en relación a los 3 apartados anteriores, la Ley 3/2022 citada aborda, entre otros, aspectos relativos a las disposiciones generales (Capítulo I), y el sector público vasco, en el cual se recogen los principios de actuación y aplicables a la creación y transformación del sector público vasco, recogidos en el Capítulo II del Título I de la misma; el artículo 11, que aborda los principios de organización y de funcionamiento de la Administración institucional; en virtud del artículo 18, les serán de aplicación las norma relativas a los órganos colegiados recogidas en la citada ley; el Capítulo IV del Título II, donde se regula la colaboración y coordinación interadministrativa; el régimen jurídico de los entes públicos de derecho privado se recoge en el artículo 39; y el Título IV se ocupa de la ordenación y transformación del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, donde se ubica el artículo 53 citado; el Título V, relativo al funcionamiento del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que contiene el artículo 64, donde se recogen los derechos y deberes de la ciudadanía en su relación con el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi; el Capítulo III del mismo, donde se aborda la administración electrónica y atención ciudadana etc. En todo caso, recordar en este punto una vez más y a todos los efectos la vigencia de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público a nivel estatal.

Se acepta.

El informe de la asesoría jurídica considera más adecuada la previsión de la transformación del organismo autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en ente público de derecho privado, que la consideración de extinción-creación.

A la culminación del primer borrador del anteproyecto de ley vasca de empleo le sobrevino la entrada en vigor de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco. Es cierto que el capítulo II del Título III se dedica al régimen de constitución, transformación y extinción, regulando el artículo 44 la constitución, transformación y extinción de entidades de la Administración institucional, si bien su contenido normativo es absolutamente genérico e indiferenciado, lo que hace ciertamente complicado dilucidar no ya el régimen jurídico de la transformación de entidades, sino la propia determinación del supuesto de hecho. El citado precepto no distingue con la necesaria precisión entre creación y transformación, siendo esencial al objeto de la norma que ahora se promueve.

Tal indefinición llevó a considerar la procedencia de contemplar el régimen clásico de extinción del organismo autónomo, la sucesiva creación del ente público de derecho privado y, finalmente, la subrogación en todos los derechos y obligaciones.

Sin embargo, el informe de la asesoría jurídica pone el acento, con acierto, es la figura de la transformación, y en la procedencia de acogerse a la misma, lo que nos lleva a profundizar en esta cuestión.

A diferencia del mutismo de la Ley 3/2022 al respecto, el artículo 87 de la Ley 40/2015 es mucho más explícito respecto a la transformación de las entidades integrantes del sector público institucional estatal, que se regula en los términos que se exponen a continuación:

1. Cualquier organismo autónomo, entidad pública empresarial, agencias estatales, sociedad mercantil estatal o fundación del sector público institucional estatal podrá transformarse y adoptar la naturaleza jurídica de cualquiera de las entidades citadas.

2. La transformación tendrá lugar, conservando su personalidad jurídica, por cesión e integración global, en unidad de acto, de todo el activo y el pasivo de la entidad transformada con sucesión universal de derechos y obligaciones.

La transformación no alterará las condiciones financieras de las obligaciones asumidas ni podrá ser entendida como causa de resolución de las relaciones jurídicas.

Esta regulación no resulta de aplicación supletoria ante la omisión de la recientemente aprobada Ley 3/2022, pero sí puede servir de orientación para determinar cuándo nos hallamos ante una transformación y puede servir de guía para incluir en el anteproyecto de ley disposiciones que se ajusten a la realidad de la transformación de la entidad.

La transformación podría definirse como la adopción por una entidad existente de una personificación y naturaleza jurídica distinta, conservando la personalidad jurídica.

En verdad, es un supuesto análogo al previsto en el artículo 3 de la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles –“*En virtud de la transformación una sociedad adopta un tipo social distinto, conservando su personalidad jurídica*” -.

La transformación en los términos previstos en la Ley 3/2009 es un cambio de tipo societario, sin que la personalidad jurídica se vea afectada, lo que quiere decir que sus relaciones jurídicas, contratos, créditos, deudas, etc. permanecen en el mismo estado en que estuvieran, así como el patrimonio, activo y pasivo, de la sociedad transformada será el mismo que existía antes de la transformación. No hay subrogación de otro sujeto, no hay novación subjetiva por cambio de deudor o de acreedor.

Se trata de un concepto subsumible en el término “transformación” que la Ley 3/2022 prevé sin definirlo. A este respecto, consideramos igualmente aplicable el principio de conservación de la personalidad jurídica, bien que en tal caso y en beneficio de la seguridad jurídica será precisa una previsión expresa al respecto.

Así las cosas, el principio de continuidad de la persona jurídica hace innecesaria la consideración de una fecha de inicio de actividades del ente público de derecho privado (antes incluida en la Disposición adicional segunda), como resulta inadecuado prever la creación del ente público de derecho privado y la extinción del organismo autónomo (como hacía la Disposición adicional tercera), porque lo que hay no es una extinción-creación, sino una transformación.

La continuidad de la persona jurídica hace innecesario prever la subrogación en los derechos y obligaciones de la entidad extinta, propia de la novación subjetiva, sino que procede aludir a la sucesión universal de derechos y obligaciones.

Asimismo, se elimina del actual artículo 83 la referencia a la creación del ente público de derecho. Los artículos y disposiciones afectados por la transformación del organismo autónomo en ente público de derecho privado quedan redactados como sigue:

Artículo 83.- Naturaleza, sede y régimen jurídico

1. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo es un ente público de derecho privado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, adscrito al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo.

2. Tiene su sede principal en Vitoria-Gasteiz, sin perjuicio del establecimiento de dependencias en otros municipios de la Comunidad Autónoma de Euskadi en los que resulte necesario para asegurar una adecuada prestación de los servicios que tiene encomendados.

3. Se registrará por lo dispuesto en la presente Ley, en la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco para los entes públicos de derecho privado y por sus propios estatutos, que serán aprobados por decreto del Gobierno Vasco, a propuesta del departamento competente en materia de empleo.



4. *En sus relaciones con terceros y en el desarrollo de su actividad se regirá por el derecho privado.*

No obstante, se someterá al derecho administrativo en el ejercicio de potestades administrativas, en su funcionamiento interno y en la formación de la voluntad de sus órganos, así como en cuanto a su régimen de patrimonio y en materia de responsabilidad patrimonial ante terceros por el funcionamiento de sus servicios y en las demás materias establecidas en esta u otras leyes.

Se elimina la actual Disposición adicional segunda.

Se inserta una nueva Disposición adicional segunda, dedicada a la transformación del organismo autónomo en ente público de derecho privado, con el siguiente tenor literal:

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Extinción Transformación del organismo autónomo de carácter administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en el ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

1. *Conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley se transforma el organismo autónomo de carácter administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en el ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, conservando su personalidad jurídica.*

2. *En virtud de la transformación, las relaciones jurídicas, patrimonio, activo y pasivo, medios materiales y personales del organismo autónomo de carácter administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, lo serán del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que le sucede de forma universal en sus derechos y obligaciones por cesión e integración global, en unidad de acto, de todo el activo y el pasivo de la entidad transformada.*

3. *El personal sujeto a derecho laboral que tuviera concertado contrato de trabajo con el organismo de carácter administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pasará a integrarse en la plantilla del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que lo sucederá de forma universal. La integración se producirá en los mismos grupos, categorías y servicios a que estuvieran adscritos y con los mismos derechos y obligaciones que tuvieran en el momento de la transformación.*

4. *El personal funcionario adscrito al organismo autónomo de carácter administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá optar, en el plazo y con el procedimiento que reglamentariamente se establezca, por integrarse en la plantilla del personal laboral del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, con reconocimiento de la antigüedad que les corresponda y quedando en sus cuerpos o escalas de origen en la situación de excedencia voluntaria prevista en el artículo 61.1.a) de la Ley 6/1989, de 6 de Julio, de la función pública vasca, o por acceder a los puestos que pudieran corresponderles de acuerdo con los procedimientos de movilidad previstos en la misma.*

Quienes no ejercitaran la opción de integración en la plantilla de personal laboral se mantendrán en servicio activo en su cuerpo de origen, sin perjuicio de que les resulte de aplicación en su integridad el régimen de esta ley y su normativa de desarrollo.



5. Todas las referencias que en la legislación vigente se efectúan al organismo autónomo de carácter administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, deberán entenderse realizadas al ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Se inserta una nueva Disposición adicional tercera, dedicada a los presupuestos del ente público de derecho privado:

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Presupuestos del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

1. En caso de que la transformación a que se refiere la Disposición adicional segunda no coincida con la entrada en vigor de la correspondiente ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el Consejo de Gobierno aprobará los presupuestos de explotación y capital del ente público Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y los estados financieros previsionales correspondientes al ejercicio económico en que inicie sus actividades, dando cuenta a la Comisión de Economía, Hacienda y Presupuestos del Parlamento Vasco en el plazo de 15 días.

2. A tal efecto, el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de presupuestos realizará las modificaciones presupuestarias necesarias para la formación de dichos presupuestos, sin que puedan suponer un incremento del importe global consignado en las partidas de los presupuestos generales vigentes al inicio de las actividades del ente público.

- El **artículo 78**. Resulta obvia la afectación de este precepto a la gestión y utilización de datos personales de especial protección como los datos biométricos de las personas usuarias de sus servicios y beneficiarias de sus prestaciones por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. En este caso, dado lo excepcional de su uso y su necesaria justificación, sería necesario desarrollar reglamentariamente dicho precepto. Todo ello en relación a los artículos analizados anteriormente y directamente relacionados con la protección de datos personales.

No se deriva objeción alguna del comentario.

Este artículo trae causa de la Disposición final primera del proyecto de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

Dicha Disposición fue objeto de un detallado examen por la Agencia Vasca de Protección de Datos en su informe de 9 de junio de 2021, que obra unido al expediente de elaboración del citado proyecto de ley. A tal informe sucedió su valoración, como es lógico, que igualmente obra unida a aquel expediente y, lo que es más importante, la adaptación de los términos en que estaba redactada la disposición final a los requerimientos derivados de la legislación de protección de datos.

Igualmente, la repetida Disposición fue objeto de análisis en el dictamen de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi (COJUA) de 11 de abril de 2022 sobre el entonces anteproyecto de ley y, nuevamente, el texto de la Disposición final introdujo un nuevo matiz que evidenciaba, con más claridad si cabe, su adecuación a los requerimientos de la legislación de protección de datos.



El actual anteproyecto introduce entre los fines de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo los que plasmaba aquella Disposición, al ser objeto del mismo, entre otros, la regulación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Más allá de esta consideración, la literalidad del precepto es idéntica a la contenida en la Disposición final primera del proyecto de ley que acaba de referirse.

- Por otro lado, es recomendable separar en diferentes apartados la utilización por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo de *“certificados electrónicos para la identificación y firma de documentos en los términos previstos en la normativa de procedimiento administrativo común”*, de la de *“otros procedimientos de autenticación, o sistemas biométricos para la identificación de las personas usuarias de sus servicios y beneficiarias de sus prestaciones”*, al tratarse de dos normativas de aplicación totalmente diferentes en la prestación de servicios, la primera relativa al procedimiento administrativo común de carácter general, y la segunda relativa a una posible utilización de datos personales de carácter excepcional. *En el segundo caso, se entiende que solo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo tiene potestad para obtener y utilizar los mismos, aunque no se indica de modo expreso en el artículo.*

No se acepta.

Nos remitimos a lo expuesto. El Dictamen de COJUAE hizo un minucioso análisis de técnica normativa del entonces anteproyecto de ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, y nada dijo al respecto de la sugerencia que ahora realiza el informe de la asesoría jurídica.

- El **artículo 79** versa sobre las funciones de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo dentro del ámbito competencial de Euskadi. Del apartado 1 (falta el número), destacar la función recogida en la letra a) (Garantizar los derechos para la mejora de la empleabilidad y garantizar y gestionar los servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo en los términos establecidos en esta ley). En este caso, sería conveniente dividir dicha letra en 2, para destacar la diferencia entre garantizar los derechos citados frente a la garantía y gestión del resto de los servicios de la cartera de servicios, que pueden ser desarrollados de manera voluntaria por el resto de entidades que componen la Red Vasca de Empleo.

No se acepta.

No resulta una exigencia de las directrices de técnica normativa, ni se considera que tal división redundaría en un mejor entendimiento e interpretación de la norma.

- En el caso de las letras h) (Ejercer la potestad sancionadora en materias relativas al empleo y desempleo, en los términos establecidos en su legislación específica) e i) (Comprobar el cumplimiento de los requisitos y realizar las debidas actuaciones de control e inspección en relación con las agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi), cabe traer a colación el análisis realizado en relación al Capítulo V del Título III del presente anteproyecto, relativo a la inspección en el ámbito de la Red Vasca de Empleo. En este caso procedería contemplar en el articulado y realizar un desarrollo reglamentario del contenido de las dos letras citadas, de cara a establecer cauces de comunicación y colaboración, y coordinar

actuaciones tanto con el departamento competente en materia de empleo del Gobierno Vasco, como sobre todo con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Nos remitimos a la respuesta dada a los comentarios en relación con el capítulo V del título III.

No parece necesario arbitrar desarrollo reglamentario alguno para establecer mecanismos de colaboración interadministrativos.

Por su parte, la potestad sancionadora en materias de empleo y desempleo entroncan con la competencia estatal ex artículo 149.1.7 de la CE, estando vedada a la Comunidad Autónoma de Euskadi cualquier regulación al respecto, más allá de la de carácter estrictamente organizativo.

- Por otro lado, el contenido de la letra k) (*Tramitar y gestionar las prestaciones económicas del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la inclusión Social, el ejercicio de las potestades de control, inspección y sancionadora vinculadas a las mismas, así como la gestión de los instrumentos y servicios de inclusión*), se ha de relacionar con el artículo 6 del proyecto de ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión, en el que se abordan las prestaciones económicas y ayudas de emergencia social del mismo.

Efectivamente, pero no se deriva objeción alguna de tal comentario.

Por último, mediante la letra n) se establece una cláusula de cierre para delimitar sus funciones, indicando que le corresponde *“cualquier otra función que le atribuyan las leyes, el Gobierno Vasco o que se deriven de las transferencias, delegaciones o encomiendas efectuadas en materia de política de empleo e inserción”*.

- En el apartado 2 se indica que *“para el cumplimiento de sus funciones Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá realizar los actos de administración y disposición y las operaciones económicas y financieras que resulten necesarias, así como celebrar convenios y contratos y aprobar las bases reguladoras y la concesión de subvenciones relacionadas con materias de su competencia”*. Dado lo heterogéneo de su contenido, se recomienda dividir en letras el mismo, para obtener mayor claridad del texto. En el caso de los convenios y subvenciones, recordar lo indicado en el análisis de los artículos 18, 51, 53 y 74. En el caso de los contratos, recordar lo indicado en el análisis de los artículos 18 y 44.

No se acepta.

Nos remitimos a lo expuesto en relación con los artículos antedichos.

La redacción del párrafo 2 halla acomodo en las directrices de técnica normativa, sin necesidad de desglosar su contenido en apartados diferenciados, que no añadirían claridad al texto, ni facilitarían su interpretación.

- El **artículo 81**. Recordar que en la actualidad está en vigor el Decreto 82/2012, de 22 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, y lo indicado al analizar la mención de la disposición derogatoria en la exposición de motivos.

Nos remitimos al comentario en relación con la exposición de motivos.

- El **artículo 82** se refiere al “Contrato-programa”. *No se hace referencia a posibilidad de prórroga alguna de los mismos, ni a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, de aplicación supletoria en este caso.*

No se acepta.

Este contrato programa encuentra justificación normativa en lo dispuesto en el artículo 58.3 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, al que se ajusta con plenitud. La Ley 40/2015 no resulta de aplicación.

- El **artículo 83** versa sobre el “Régimen jurídico en relación con las materias propias de la Hacienda General del País Vasco”. En el apartado 1 se indica que *“el régimen económico, patrimonial, de contratación, presupuestario y financiero de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo será el previsto en las disposiciones legales aplicables a los entes públicos de derecho privado en los términos previstos en los párrafos siguientes”*. *Se echa en falta, al igual que se hace de manera expresa en los apartados 2 y 4, una mención expresa al Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco y a la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.*

No se acepta.

El precepto –actual artículo 89- alude a la regulación de aspectos con las materias propias de la Hacienda General del País Vasco, que tienen previsiones específicas en el Decreto Legislativo 2/2017, de 19 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Control Económico y Contabilidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y en el Texto Refundido de la Ley de Patrimonio de Euskadi, aprobada por Decreto Legislativo 2/2007, de 6 de noviembre.

La referencia a la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco está salvaguardada en el artículo 83.3 *“Se regirá por lo dispuesto en la presente Ley, en la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco para los entes públicos de derecho privado y por sus propios estatutos, que serán aprobados por decreto del Gobierno Vasco, a propuesta del departamento competente en materia de empleo”*.-.

- El **artículo 85** . *Sería necesario identificar más detalladamente los puestos de trabajo que quedarán reservados a personal funcionario. No obstante, a estos efectos será más relevante el informe que debe realizar la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco.*

No se acepta.

No es función de la ley identificar los puestos de trabajo reservados a personal funcionario. Tal contenido no es normativo, y, por ende, resulta ajeno a la norma.

Será la relación de puestos de trabajo el acto administrativo que habrá de identificar tal extremo.



- En el apartado 2. *Indicar que si bien los principios citados deben ser aplicados tanto al personal funcionario como al laboral, el resto de funciones atribuidas a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en este apartado relativas al personal funcionario deberán ser desarrolladas cuando menos en coordinación con el departamento competente en materia de función pública del Gobierno Vasco.*

No se acepta.

No se expresa el fundamento normativo de la exigencia de coordinación.

El artículo 5.1.i) de la Ley 6/1989, de 6 de Julio, de la Función Pública Vasca atribuye al Gobierno Vasco la competencia de fijar los criterios de clasificación de los puestos de trabajo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma y aprobar las correspondientes relaciones, posibilitando su párrafo 2 la desconcentración en las personas titulares de los departamentos correspondientes. La citada Ley (artículo 2) no incluye dentro de su ámbito de aplicación a los entes públicos de derecho privado y, por ende, lo dispuesto respecto a la competencia para aprobar las relaciones de puestos de trabajo no resulta de aplicación.

- El apartado 4 *regula los casos en los que el personal directivo tenga la condición de funcionario en el momento de su nombramiento, Su redacción es confusa, por lo que se recomienda su modificación.*

No se acepta.

El informe no identifica la razón de la confusión, ni qué regulación no resulta diáfana y podría plantear problemas de aplicación.

Revisado el texto, lo cierto es que el contenido normativo es simple, limitándose a prever la situación administrativa en la que quedaría el personal directivo que ostentara la condición de funcionario, identificando, por lo demás, la concreta situación administrativa que resultaría aplicable al caso: situación de servicios especiales porque una ley del parlamento así lo establece. Difícilmente cabe mayor especificación.

- Finalmente, el apartado 5 regula sus retribuciones. *En este sentido, debería indicarse expresamente la normativa aplicable tanto al personal funcionario como al laboral integrante de la plantilla de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, al menos el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 6/1989, de 6 de Julio, de la Función Pública Vasca, junto a su normativa de desarrollo para el caso del personal funcionario, y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y su normativa de desarrollo, en el caso del personal laboral.*

No se acepta.

Este contenido será objeto del plan de actuación inicial al que se refiere el artículo 43.3 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco y que ha de cumplirse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44.2 de la misma ley (al parecer, también, en caso de transformación de la entidad).

Esta regulación será la que resulte del proceso de integración. Quizá proceda su previsión en la Disposición adicional segunda, si bien se estará a lo que en tal sentido se determine tras la valoración del informe de la Dirección de Función Pública.

3. Parte final.

- La **Disposición Adicional Tercera, apartado 3.** *Se indica que “el personal funcionario adscrito al organismo autónomo administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá optar, en el plazo y con el procedimiento que reglamentariamente se establezca, por integrarse en la plantilla del personal laboral del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo”, con los efectos y la situación administrativa citada en el mismo, “(...) o por acceder a los puestos que pudieran corresponderles de acuerdo con los procedimientos de movilidad previstos en la misma. Quienes no ejercitaran la opción de integración en la plantilla de personal laboral mantendrán en servicio activo en su cuerpo de origen, sin perjuicio de que les resulte de aplicación en su integridad el régimen de esta ley y su normativa de desarrollo”. En este sentido, conviene recalcar las observaciones realizadas en relación al artículo 85, que regula el personal al servicio de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.*

Nos remitimos a lo expuesto en relación con este precepto.

- La **Disposición Transitoria Primera.** *Dada la especificidad de la materia, no se ve necesario incluirla en esta ley en concreto de esta manera. En otro contexto, podría constituir una disposición final para modificar la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco, por ejemplo, una vez se materialice el desarrollo del Catálogo citado.*

No se acepta.

La especificidad de una materia no es fundamento jurídico determinante de la procedencia de su inclusión o no en una determinada Disposición.

La Disposición transitoria mencionada se refiere, como le es propio a esta tipología de disposiciones, a situaciones jurídicas previas o pendientes de la siguiente forma , a la par que situaciones jurídicas nuevas, hasta la aplicación definitiva de la regulación que resulte de la Ley Orgánica 3/2022, de formación profesional, singularmente del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales. Se trata de una previsión que afecta directamente al contenido del servicio de formación en el trabajo regulado en esta ley y, por ende, la previsión del régimen transitorio no solo resulta oportuna, sino obligada.

- **Disposición derogatoria.** *Recordar lo indicado en el análisis de la parte expositiva del presente anteproyecto de ley en relación a esta disposición en relación con el Decreto 82/2012 y el artículo 81 del presente anteproyecto.*

Nos remitimos a lo expuesto al respecto en relación con la exposición de motivos.

- La **Disposición Final Primera** *Asimismo, recordar lo indicado en relación al análisis del artículo 60 del presente anteproyecto de ley.*

No se entiende la referencia al análisis efectuado en relación con el artículo 60 con el que no guarda relación.

En todo caso, como quiera que dicho análisis ha sido debidamente valorado, nos remitimos a tal valoración.

- La **Disposición Final Segunda**. *A juicio de quien suscribe, dado que el desarrollo reglamentario del presente anteproyecto se menciona en al menos una veintena de ocasiones, no estaría de más agrupar y especificar en este punto las materias más importantes a desarrollar en dicho plazo.*

No se acepta.

La propuesta es sorprendente. Basta el mandato del plazo en que el desarrollo reglamentario habrá de hacerse efectivo. A salvo de que se prevean plazos diferenciados, en cuyo caso, procedería especificar el desarrollo y el plazo concreto, la recomendación que realiza la asesoría jurídica no se considera procedente.

5.5.2. INFORME DE NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Con fecha de 29 de junio de 2022, se recibe informe de la Dirección de Normalización lingüística de las Administraciones Públicas de la Viceconsejería de Política Lingüística del Departamento de Cultura y Política Lingüística, en virtud de lo determinado en el artículo 3 del Decreto 233/2012, de 6 de noviembre, por el que se establece el régimen de inclusión de la perspectiva de normalización del uso del euskera en el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general.

Transcribimos a continuación el informe de normalización lingüística:

Enpleguaren Euskal Legea Proiektuaren berri jaso dugu bide telematikotik Herri Administrazioetan Hizkuntza Normalizatzeko Zuzendaritzan ekainaren 22an Tramitagune tresna informatikoaren bitartez, Lana eta Enplegua Saileko Enplegu eta Gizarteratze Zuzendaritzatik bidalita, derrigorrezko txostena emateko eskatuz.

Eskaera horri erantzunez, xedapen orokorrak egiteko prozeduran euskararen erabileraren normalizazioaren ikuspegia txertatzeko araubidea ezartzen duen azaroaren 6ko 233/2012 Dekretua, eta Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 11ko 82/2017 Dekretuaren 14.l) artikulua oinarri hartuta, txosten hau ematen dut:

a) Hizkuntza arloko araudiaren betetze maila.



Abuztuaren 31ko 128/2007 Dekretuak xedapen orokorrak egiteko prozeduran euskararen erabileraren normalizazioaren ikuspegia txertatzeko araubidea ezarri zuen: *“euskararen erabileraren normalizazioaren arloan eskumena duenak araua prestatzeko hasierako fasean esku hartu ahal izan dezan”*. Azaroaren 6ko 233/2012 Dekretuak, aurrekoa indargabetuz, bere 4. artikuluan eskaera egiteko epea ezartzen du:

“Proiektua izapidetzen ari den sailak egingo du aholkularitza txostena emateko eskaria, hori taxutzeko espedientea behin behinekoz onartzeko agindua publiko egin ondoren, eta instrukzioa egin duen saileko zerbitzu juridikoak dagokion txosten juridikoa eman ostean”

Izapidetutako dokumentuetan jasotzen denez, aztertzea eskatzen zaigun xedapenaren alde aurreko onarpena ekainaren 8koa da eta ekainaren 13koa Zerbitzu Juridikoaren txostena. Bete da beraz aipatu Dekretuak xede honekin arautua.

Bestalde, aipatzekoa da hasieratik zintzilikatu direla Lege Proiektuaren euskarazko zein gaztelaniazko zatiak; beraz, bete dela abenduaren 22ko 8/2003 Xedapen Orokorrak Egiteko Prozeduraren Legearen 7. artikulua. Artikulu hori jarraiki, alde aurreko onarpenak legearen testu osoari buruzkoa izan behar du; euskarazko zein gaztelaniazko zatiak barne.

Xedapen hori betearaztera begirakoa da Eusko Jaurlaritzak 2013ko maiatzaren 14an hartutako Erabakia, lege, legegintzako dekretu, dekretu edo agindu izango diren xedapen orokorrak bi hizkuntzetan idazteko neurriak onartu zituen:

“betiere dagozkion negoziazio, audientzia eta kontsultak egiteko izapideak egin baino lehenago; izapide horiek guztiak ele bitan dagoen testuarekin egin beharko dira. Ondorengo instrukzio faseetan ere, derrigorrezko txostenak eta irizpenak eskatzeko orduan, bi hizkuntza ofizialetan idatzitako testua bidaliko da.”

Ildo beretik, izapidetzearen baitan jasotako txostenek testuaren zati biak hartu beharko dituzte kontuan eta, urratsez urrats, egokitzapenak bietan egin beharko dira.

Tramitazioaren baitan egiten diren moldaketak testuaren zati bakarrean burutzea (usadioak ikusita, gaztelaniazkoan oro har) eta amaieran horren itzulpena egitea lege urraketa litzateke; horrelakoetan, prozeduran erabilitako hasierako testuaren erdia alboratuz (euskarazko zatia, adibidez), izapidetzearen ibilbidea jarraitu ez duen testu berri bat onartzen delako.

Xedapenaren edukiari dagokionez, euskarari buruzko aipamen bakarra aurkitzen dugu 31.1 artikuluan h azpiatalean. Bertan xedatzen da Euskal Enplegu Sareko entitateek zerbitzu-zorra erabiltzen duten pertsona fisikoek harremanak zein hizkuntza ofizialetan izan nahi dituzten aukeratzeko eta horregatik diskriminatuak ez izateko duten eskubidea bermatuko dutela. Xedatutakoa egokia da Euskararen erabilera normalizatzeko oinarrizko azaroaren 24ko 10/1982 Legearen honako artikulua hauetan oinarrituta:

“4. artikulua:

Herri-aginteek Euskal Autonomia Erkidegoan hizkuntza dela-eta inor diskriminatu ez dadin zainduko dute eta neurri egokiak hartuko dituzte.

5.2 artikulua:

Euskal Herriko herritarrei honako funtsezko hizkuntza-eskubide hauek aitortzen

zaizkie:

a) Administrazioarekin edota Autonomia Erkidegoan kokatutako edozein erakunde edo entitaterekin harremanak euskaraz zein gaztelaniaz izateko eskubidea, ahoz nahiz idatziz.”

Ziur gaude Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitate guztiek behar diren erabakiak hartuko dituztela herritarrei dagozkien hizkuntza eskubideen egikaritzea bermatzeko.

b) Euskararen erabileraren normalizazioaren gaineko eragina.

Lege proiektuaren xedea da pertsonen enplegarritasuna hobetzeko dituzten eskubideak eta betebeharrak definitzea, Euskal Enplegu Sarea sortzea, eta haren zerbitzu-zorroa eta kudeaketa antolatzea.

Euskara pertsonen enplegarritasuna hobetu dezakeen gaitasuna da, eta, beraz, ziur gaude behar diren erabakiak hartuko direla aztertzen ari garen Legeak ezarritako plan (11.art.), prestakuntza (12.art.) eta gainerako tresnetan euskararen ezagutzaren sustapena kontuan hartzeko.

Testuaren 21.2 artikulua xedatzen du Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroko zerbitzuen kalitatea bermatzeko, orientabide gisa definituko direla zerbitzu bakoitzari atxikitako langileentzako gomendagarriak diren titulazio-baldintzak eta, hala badagokio, prestakuntza osagarria eta esperientzia, hargatik eragotzi gabe administrazio eta entitate publiko bakoitzak lanpostuen zerrendak definitzeko duen eskumen. Herritarren hizkuntza eskubideak bermatze aldera beharrezkoa iruditzen zaigu definituko diren baldintzen artean hizkuntza eskakizunak eta derrigortasun-datak gehitzea. Horrela, artikulua honela idatzia gera liteke:

*“2. Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroko zerbitzuen kalitatea bermatzeko, orientabide gisa definituko dira zerbitzu bakoitzari atxikitako langileentzat gomendagarriak diren titulazio-baldintzak, **hizkuntza eskakizunak**, eta, hala badagokio, derrigortasun-data, prestakuntza osagarria eta esperientzia, hargatik eragotzi gabe administrazio eta entitate publiko bakoitzak lanpostuen zerrendak definitzeko duen eskumena.”*

Bestalde, 59. artikulua Enplegu Politika Publikoen euskal Kontseiluaren osaera arautzen du. Kideak izendatzerakoan gizonen eta emakumeen presentzia orekatua sustatuko dela xedatzen da, karguaren ondorioz kide direnei kalterik egin gabe. Euskararen gaitasunaren aldagaia ordea ez da aurreikusten. Gogoratu behar dugu Hizkuntzaren normalizazioa zein genero berdintasuna biak Eusko Jaurlaritzako politika publikoetako zeharkako gaiak direla.

Kontseiluko kideek Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetako edozeinetan egon daitekeen dokumentazioa kudeatu beharko dutenez, zein gainerako kideen hizkuntza eskubideak modu eraginkorrean bermatzeko eta administrazioak jarraitu beharreko eraginkortasun eta efizientzia irizpideei jarraituz, komenigarria ikusten dugu jarraian proposatzen dugun testua edo antzekoa txertatzea 59.3 artikuluan:

3. Kideak izendatzerakoan kontuan hartuko da Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan nahikoa gaitasun edukitzea eta gizonen eta emakumeen presentzia orekatua sustatuko da, karguaren ondorioz kide direnei kalterik egin gabe.

62. artikuluko Enplegu Batzorde Teknikoaren kasuan ere egoera berean gaude. Kasu honetan, 62.2 artikulurako idazketa hau proposatzen dugu:

*2. Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren kide kopuru berak eta ordezkagarritasun berak osatuko dute. **Kideak izendatzerakoan kontuan hartuko da Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan nahikoa gaitasun edukitzea** eta gizonen eta emakumeen presentzia orekatua bermatuko da. Kideek zuzendari maila izango dute gutxienez, eta udalerrien kasuan, zuzendari publiko profesionalak izango dira.*

Centrándonos en las propuestas de modificación que se realizan en el informe, damos la siguiente respuesta:

1ª Alegación

En el informe se considera necesario para garantizar los derechos lingüísticos de la ciudadanía, que entre los requisitos exigidos para el personal adscrito se incluyan los perfiles lingüísticos y, en su caso, la fecha de preceptividad, proponiéndose la siguiente redacción:

Artículo 21.2: Para garantizar la calidad de los servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, se definirán orientativamente los requisitos de titulación y de perfiles lingüísticos, y, en su caso, fecha de preceptividad, formación complementaria y experiencia aconsejables para el personal adscrito a cada uno de los servicios, sin perjuicio de la competencia de cada administración y entidad pública para definir las relaciones de puestos de trabajo.

Se acepta parcialmente

Se acepta en relación con los perfiles lingüísticos en tanto evidencia de capacitación exigible para garantizar una prestación de servicio de calidad.

No se aprecia la procedencia de incluir la fecha de preceptividad, del todo vinculada a la definición del puesto de trabajo concreto, cuestión que excede de la regulación propuesta. Se confunde servicio y puesto de trabajo, al parecer del departamento promotor de la iniciativa.

El artículo en cuestión queda redactado como sigue:



Artículo 24.2: Asimismo, se definirán orientativamente los requisitos de titulación y de perfiles lingüísticos, además de, en su caso, formación complementaria y experiencia aconsejables para el personal adscrito a cada uno de los servicios, sin perjuicio de la competencia de cada administración y entidad pública para definir las relaciones de puestos de trabajo.

2º Alegación

Asimismo, recuerdan en el informe que la normalización lingüística es una materia transversal en las políticas públicas del Gobierno Vasco, y consideran que como los miembros del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y de la Comisión Técnica de Empleo van a tener que manejar documentación en los dos idiomas oficiales, y para garantizar los derechos lingüísticos de los restantes miembros, siguiendo los principios de eficacia y eficiencia administrativas, deberían modificarse los siguientes artículos.

Artículo 59.3: En la designación de sus miembros se tendrá en cuenta que tengan competencia suficiente en el uso de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma Vasca, y se promoverá una presencia equilibrada de hombres y mujeres, sin perjuicio de quienes lo integren por razón de su cargo.

Artículo 62.2: Estará integrada por el mismo número de miembros e idéntica representatividad que la del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo. En la designación de sus miembros se tendrá en cuenta que tengan competencia suficiente en el uso de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma Vasca, debiendo garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Sus miembros tendrán, al menos, rango de director o directora y, en el caso de los municipios, será personal directivo público profesional.

Se acepta totalmente.

Los artículos quedan redactados de la siguiente manera:

Artículo 63.3: En la designación de sus miembros se tendrá en cuenta que tengan competencia suficiente en el uso de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma Vasca, y se promoverá una presencia equilibrada de hombres y mujeres, sin perjuicio de quienes lo integren por razón de su cargo.

Artículo 66.2: Estará integrada por el mismo número de miembros e idéntica representatividad que la del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo. En la designación de sus miembros se tendrá en cuenta que tengan competencia suficiente en el uso de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma Vasca, debiendo garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Sus miembros tendrán, al menos, rango de director o directora y, en el caso de los municipios, será personal directivo público profesional.

5.5.3. INFORME DE LA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA Y SERVICIOS DIGITALES

Con fecha 30 de junio de 2022 se recibe informe de la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales. Se realiza la siguiente valoración del informe.

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 30 de junio de 2022 se ha remitido informe emitido por la Dirección citada en el encabezamiento, que efectúa distintas consideraciones al anteproyecto de ley vasca de empleo, algunas de las cuales son propiamente objeciones, otras simples recomendaciones y, por último, se realizan algunos comentarios positivos que avalan la propuesta.

El análisis del citado informe quedará circunscrito a las dos primeras categorías, obviando aquellas consideraciones que muestran conformidad con los términos de la iniciativa.

II. ANÁLISIS DE LAS OBJECIONES Y RECOMENDACIONES DEL INFORME

A. Comentarios generales en torno a las partes expositiva y dispositiva del anteproyecto. Referencia a la fuga de talento y a los servicios de prospección

1. La valoración del anteproyecto de ley vasca de empleo se inicia en la página 4 del repetido informe, señalando textualmente que *“de una Ley Vasca de Empleo del siglo XXI, se espera también una apuesta por retos de innovación pública que acometan desafíos complejos, pero presentes en nuestra sociedad vasca”*.

Seguidamente, en lo que resulta el desarrollo argumental de dicha tesis, alerta sobre lo que parece es uno de aquellos problemas complejos: la fuga de talento. Parte el informe de datos, que dice extraídos del Instituto Vasco de Estadística-EUSTAT, sobre el envejecimiento progresivo de la población, a los que une como causa de aquel problema -afirmación que atribuye al Consejo de la Juventud de Euskadi- la tasa de desempleo juvenil y las malas condiciones laborales. Concluye señalando que no existen políticas de retención del talento, ni de recuperación del mismo, al contrario de lo que ocurren en los países de nuestro entorno donde, señala, existe una creciente competencia por la atracción de talento, aspecto que debería preverse en la regulación vasca de empleo, a decir de la Dirección informante, que considera insuficiente la previsión contenida en el artículo 5.f) del anteproyecto.

No se acepta.

De inicio, y aun apreciando el interés mostrado por mejorar los contenidos sustantivos del anteproyecto, el departamento promotor de la iniciativa se pregunta por la relación de los contenidos que la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales echa en falta con el ámbito de sus competencias; singularmente, su vínculo con materias como la gobernanza pública vasca, la estructuración interna, organización, y la creación de entes institucionales, sobre las que procede el análisis y evaluación por aquella Dirección de los proyectos de disposiciones de carácter general a tenor de lo dispuesto en el artículo 12.1.d) del Decreto 8/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

En cualquier caso, no puede obviarse que la propia procedencia de la iniciativa normativa y, como es obvio, de su contenido, han de responder a los principios de buena regulación, de entre los que se destacan, por su relación con la consideración en torno al envejecimiento de la población y a la fuga de talento, los de necesidad, eficacia y proporcionalidad.

Los dos primeros exigen la conexión de la iniciativa con las razones de interés general sobre las que se sustenta la norma y con el servicio (entendido como instrumento) para su consecución. Por su parte, del principio de proporcionalidad deriva el deber de hacer frente a la necesidad detectada y necesitada de regulación con la que sea estrictamente imprescindible, siempre desde la constatación de la inexistencia de otro medio menos incisivo -en términos de cargas u obligaciones- y adecuado para tal fin (art. 129.2 y 3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

Es notorio el envejecimiento que sufre la Comunidad Autónoma de Euskadi (y, por ello, no se cuestiona). A dicha necesidad se hace frente en el anteproyecto, además de en ámbitos de estricta ejecución, desde la articulación de los principios rectores de las políticas de empleo (art. 5), desde el reconocimiento de derechos (título II) y desde la articulación de programas novedosos para la mejora de la empleabilidad (capítulo IV, título III).

Los principios rectores habrán de informar el desarrollo de la ley, la definición de las políticas públicas de empleo en el futuro, el establecimiento de directrices estratégicas, la planificación y, finalmente, la definición de servicios y programas. Se constituyen en mandatos de actuación

y de ponderación a los que deberán atender el desarrollo reglamentario y las acciones de ejecución que se adopten bajo el cobijo de la ley.

El artículo 5 identifica principios que parecen no haberse valorado debidamente por la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales en tanto conectan directamente con el reto demográfico; así por ejemplo, el apartado b), dedicado al apoyo activo para el trabajo, se dirige, entre otras cuestiones, a garantizar el acompañamiento a la población a lo largo de su vida activa, promoviendo el reciclaje, la actualización continua de conocimientos, la recualificación y la formación durante las transiciones profesionales con el fin de evitar la obsolescencia competencial de la población activa. Un principio directamente vinculado, aunque no lo sea en exclusiva, al envejecimiento de la población activa.

Igualmente, el apartado e) proclama los tradicionales principios de eficacia y eficiencia (principios generales de actuación de todas las Administraciones Públicas ex artículo 103 CE y artículo 3.1.h) y j) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público), bien que concretándolos en la necesidad de adoptar acciones que respondan con prontitud a los cambios resultantes de las transformaciones en la que nos hallamos inmersos –entre ellas, expresamente identificada, la demográfica- y las que puedan surgir en el futuro. Obvio es decir que este principio habrá de vertebrar los retos vinculados al envejecimiento de la población.

Finalmente, el apartado f) determina el deber de dirigir las políticas públicas de empleo a aumentar las tasas de empleo y la activación laboral de colectivos de atención prioritaria, así como de aquellos que potencien la recuperación y atracción de talento.

Colectivos de atención prioritaria son, entre otros, las personas desempleadas menores de 30 años (jóvenes, conforme deriva de la Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud) y las personas desempleadas mayores de 55 años. La atención al primer colectivo se dirige a aumentar las tasas de empleo de la población joven, con lo que, siguiendo la argumentación de la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales, cabría deducir su incidencia, siquiera indirecta, en la huida de talento.

La atención al segundo colectivo sirve igualmente para hacer frente al reto demográfico. A este respecto, sin estudios prospectivos específicos para Euskadi, el interés de promover la participación laboral de las personas mayores de 55 años se sustenta en los análisis que ofrece el documento “España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, que avalan medidas para este segmento de población, junto con la educación y la formación a lo largo de la vida porque el reto demográfico provocará, entre otras consecuencias, la disminución de la población en edad de trabajar y su consiguiente efecto en el crecimiento económico, lo que hace especialmente oportuna la adopción de medidas de mejora de la empleabilidad para esta franja de edad.

Este planteamiento transversal del reto demográfico y sus consecuencias resulta necesario e idóneo.

Cuestión distinta es la retención y recuperación del talento, donde los principios de necesidad y de proporcionalidad a los que antes se ha hecho alusión exigen la detección de un interés prioritario que proteger y la procedencia de la intervención normativa. Dos aspectos que no están presentes con la intensidad que parece apreciar la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales, bien que sin explicitar las evidencias en las que se sustenta.

Se alerta en el informe de la fuga de talento joven, atribuyendo tal diagnóstico al Consejo de la Juventud de Euskadi, pero en sus informes más recientes, publicados en la web - <https://egk.eus/es/inicio/>-, no se detecta tal preocupación o, al menos, no se explicita con la necesaria claridad.

Tampoco la Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud, dirige sus objetivos en la línea apuntada por el informe de repetida cita. El artículo 20.a), dedicado a la juventud y empleo nada dice al respecto, ni se intuye un interés que informe el deber de los poderes públicos de actuar en la dirección sugerida por el informe de la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales.

Finalmente, el desafío complejo al que el repetido informe recomienda hacer frente -evitar la fuga de talento, para su retención y retorno- no está presente con la debida contundencia en la “Estrategia vasca 2030 para el reto demográfico. Palancas para la transformación”. Más allá de resultar un objetivo que, previsiblemente, concitaría unanimidad, la cuestión vertebral a la que debe responder la ley (el anteproyecto de ley vasca de empleo, en este caso) es la de la existencia de un auténtico interés público que proteger.

Un interés que es algo más que una simple apreciación subjetiva, que debe sustentarse en evidencias o indicios solventes que pongan de manifiesto la existencia de un ámbito precisado de intervención normativa. Ni la norma sectorial, ni el plan estratégico y transversal que tiene por objeto el reto demográfico, ni el propio Consejo de la Juventud de Euskadi identifican tal prioridad.

En definitiva, ni se aprecia necesaria ni sería proporcional la inclusión de la regulación propuesta en el anteproyecto de ley, más allá de la cita que incluye el artículo 5.f).

2. Por lo que se refiere a la prospección del mercado de trabajo, el informe percibe que los servicios que prevé el anteproyecto vinculan *“los servicios a prestar sobre todo desde la perspectiva de atención inmediata a las necesidades del mercado de trabajo, debiéndose vincular también a una necesaria previsión de futuro sobre la evolución de los empleos, de las cualificaciones profesionales, de las habilidades y destrezas para el trabajo del futuro, de las nuevas formas y medios de trabajo... Ello permitirá también el crecimiento de nuestros recursos humanos vinculado con retos de futuro y oportunidades de empleo más innovadoras, lo que generará riqueza económica y social en nuestro territorio”*.

No se acepta.

Se aprecia nuevamente un exceso en el comentario transcrito respecto al ámbito que es propio del informe preceptivo que ha de emitir la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales.

En todo caso, no se comparte la apreciación que vierte el informe.

En primer lugar, la ley está llamada a incidir en el mercado de trabajo existente en cada momento, cimentando estructuras prestacionales capaces de servir a las personas demandantes de servicios de empleo y a las personas, entidades y empresas empleadoras.

Lo fundamental, y por lo que adquiere razón de ser la norma, es la reversión de situaciones de desempleo, y de posibilitar el desarrollo profesional, de captar la oferta de empleo existente, de casarla con la demanda, de promover la activación laboral de las personas (ya sea por cuenta propia o ajena) y de asistir a las empleadoras en las necesidades anudadas a la cobertura de mano de obra. Estos objetivos se proyectan en el presente y son los retos a los que cualquier sistema público de empleo ha de hacer frente.

En segundo lugar, no puede obviarse la importancia de la prospección, pero no como eje de actuación presente, sino como palanca de conocimiento para preparar la actuación futura.

El informe de la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales parece no haber reparado en uno de los servicios más novedosos del anteproyecto, que no forma parte de la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Empleo, cual es, el servicio avanzado de información sobre el mercado de trabajo (actual artículo 32), que consiste en la puesta a disposición de personas, entidades y empresas usuarias de un conjunto de información estructurada acerca del mercado de trabajo, de su funcionamiento y de sus necesidades. Identificará oportunidades de empleo en términos de ocupaciones, necesidades de cualificación y competencias asociadas. Entre la información facilitada por el servicio se encuentran las *proyecciones futuras de ocupaciones, sectores y necesidades de cualificación*.

No debe obviarse que dicho servicio –y así está previsto en el párrafo 2 del citado artículo 32– servirá a la planificación de las políticas públicas de empleo y a la programación de servicios y acciones vinculadas con el empleo, además, como es obvio, de a la toma de decisiones de las personas y empresas usuarias.

Idéntica consideración cabe realizar en relación con el actual artículo 43, dedicado al Observatorio de empleo y de formación, que también incorpora las proyecciones a medio plazo de la demanda y oferta de empleo por ocupaciones, sectores económicos, niveles y ramas de actividad, así como prospección, detección y análisis de las necesidades formativas. El precepto prevé, en una lógica irrefutable, que la información del Observatorio sirva a la toma de decisiones, al diseño y a la planificación de las políticas públicas de empleo, así como a la programación y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo. Por si ello no fuera suficiente, ordena a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo la elaboración con periodicidad anual de un informe sobre la evolución del empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Por todo ello, el departamento promotor de la iniciativa considera suficientemente atendida la prospección y la capacidad de anticipación a las tendencias del mercado de trabajo a medio plazo.

B. Articulado

1. Artículo 2.

El informe considera que, en este precepto o en el dedicado a los colectivos de atención prioritaria, o en otro, debería definirse qué es la atracción y retención del talento. Propone la inserción de una definición referida a la estrategia para identificar y evaluar el potencial del talento de las personas que acuden a los servicios de empleo para la intermediación laboral, para desarrollarlo, para retenerlo y para recuperarlo cuando se colocan fuera de la comunidad autónoma. Ello conllevaría, en muchos casos, la necesaria vinculación de los servicios de empleo, en nuestro caso, con la red vasca de ciencia, tecnología e innovación.

No se acepta.

En relación con la retención del talento y la fuga de talento se remite este departamento a lo dicho en el anterior epígrafe.

En todo caso, no parece necesario, ni oportuno, establecer una estrategia diferenciada de diagnóstico personal en función del potencial de cada persona. El artículo 27.2.b) ya garantiza la individualización del diagnóstico al prever que deberá tener en cuenta las habilidades, competencias, formación y experiencia profesional, entre otras circunstancias.

Igualmente, el plan personalizado para su activación (denominado plan integrado y personalizado de empleo) propondrá acciones de formación adecuadas para mejorar o actualizar las competencias profesionales y personales, la cualificación de la persona, actuaciones de búsqueda activa de empleo, identificación de alternativas laborales o de emprendimiento de acuerdo con su perfil, sus necesidades y las necesidades del sistema productivo, el acuerdo de actividad, así como información sobre el mercado de trabajo, necesidades de las empresas y cualificaciones relevantes en el mercado de trabajo.

Si el servicio de empleo realiza el diagnóstico a una persona muy cualificada, con enorme talento, pero desempleada o que requiere servicios de empleo para su desarrollo profesional, su plan personalizado habrá de ajustarse a dicho perfil, y, si fuera el caso, ofrecerá información sobre la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación o cualquier otra que se adapta a las circunstancias de la persona usuaria.

2. Artículo 3

El informe considera insuficientemente tratadas las políticas de promoción del emprendimiento, a las que se refiere exclusivamente, según indica, el párrafo 2, al aludir a los programas de

orientación, intermediación, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

No se acepta.

El artículo 3 tiene por objeto definir las políticas públicas de empleo. Como toda definición, debe ser suficientemente expresiva del significado de la palabra o expresión de que se trata. Definir significa, de acuerdo con la primera acepción que ofrece el diccionario de la RAE, *fixar con claridad, exactitud y precisión el significado de una palabra o la naturaleza de una persona o cosa*.

Esto es, justamente, lo que hace el artículo 3.

Más allá de la importancia que adquieran las políticas de promoción del emprendimiento en las de empleo, lo exigible es que el emprendimiento, en tanto integrante de aquellas políticas forme parte de dicha definición, y así se garantiza en el párrafo 2. El emprendimiento es relevante en las políticas públicas de empleo como generador de empleo digno, ya lo sea por cuenta ajena, ya por cuenta propia (autoempleo).

Por lo demás parte, la definición del artículo 3 se alinea con lo dispuesto en el artículo 31 del proyecto de ley de empleo –*“Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación profesional en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.”*-

3. Artículo 5

En relación con el apartado j) señala que resulta muy adecuado establecer como principio rector la participación de las personas y de las entidades usuarias en la planificación de las políticas públicas de empleo y en la programación de los servicios, si bien debiera completarse también con su participación en la evaluación de las mismas.

Se acepta.

El apartado j) del artículo 5 queda redactado como sigue:

j) Participación de las personas y entidades usuarias en la planificación de las políticas públicas de empleo, en la programación de servicios y en su evaluación, singularmente a través de las entidades del tercer sector de Euskadi a las que se garantizará el derecho a participar en todas las fases de las políticas públicas de empleo.

4. Artículo 8

a) El informe cuestiona el deber de residencia como requisito para el reconocimiento de los derechos para la mejora de la empleabilidad. Apunta que tal requisito deja fuera a las personas que han tenido que salir a residir en otros lugares y desean volver, como es el caso de las personas jóvenes con talento, que se deberían poder atraer y recuperar su talento, en el que se ha invertido. Quizás convendría especificar aquí para ellos, el reconocimiento de su derecho para alguno de los servicios como es el diagnóstico, la información sobre oportunidades de empleo y la intermediación laboral.

No se acepta.

La residencia y la inscripción como demandantes de servicio de empleo en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo son puntos de conexión razonables para articular el reconocimiento de derechos de contenido prestacional, que conllevan la obligación de la administración pública de garantizar unos determinados servicios, con un contenido concreto y exigible.

La proyección de la norma autonómica sobre personas que ostentan otra vecindad administrativa resultaría, en verdad, una rareza que precisaría de una singular justificación que el informe de la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales no aporta.

En cualquier caso, del artículo 7 del EAPV cabe deducir la regla general de la vecindad administrativa como criterio principal de atribución de prestaciones y derechos sociales, sin perjuicio de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico internacional y estatal y del reconocimiento que pudieran hacer las leyes o normas de otro rango en razón de un interés que habrá de identificarse (conurrencia de situaciones de urgencia, incidencia en derechos fundamentales, etc.), y que en el caso propuesto por el informe analizado, no se detecta, ni el departamento promotor de la iniciativa termina de identificar con claridad.

b) En relación con el mismo artículo, el informe recomienda la mención de que se velará por la utilización de versiones de lectura fácil o lenguaje sencillo en aquellos contenidos o servicios dirigidos a colectivos con niveles de instrucción bajos, o a personas con dificultades cognitivas o de comprensión, por ejemplo, personas inmigrantes.

No se acepta.

El actual artículo 34, dedicado a los derechos de las personas, empresas y entidades usuarias de la Red Vasca de Empleo, reconoce en su párrafo 1, apartado c), el derecho a entender y a ser entendidas, difiriendo su concreción a desarrollo reglamentario.

Por lo tanto, no es preciso introducir aquella mención, que ya se encuentra suficientemente salvaguardada en el articulado del anteproyecto.

5. Artículo 17.

En relación con la ventanilla única (actualmente regulada en el artículo 20), el informe expresa un deseo y, a partir del mismo realiza una propuesta.

Partiendo de lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, y del sistema multicanal de atención a la ciudadanía, alude a que el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, está tramitando un decreto de atención integral y multicanal a la ciudadanía y acceso a los servicios públicos por medios electrónicos. Apunta a que, organizativamente, formarán parte del sistema de atención el Servicio de Atención a la Ciudadanía, Zuzenean, las Oficinas de Asistencia en Materia de Registros, y también el resto de los órganos administrativos en su responsabilidad de atención especializada. Concluye que *“Dada la dimensión territorial y proximidad a la ciudadanía que tienen los entes de la Red Vasca de Empleo, resultaría de gran interés, en aras a una buena calidad del servicio de atención a la ciudadanía, que también formarían parte del Sistema Integral de Atención a la Ciudadanía los órganos y unidades administrativas que forma parte de esta red. Ello debiera preverse en este anteproyecto de Ley”*.

No se acepta.

El informe desconoce que la Red Vasca de Empleo se integrará por una pluralidad de instituciones (forales y locales, además de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo), de entidades de sus respectivos sectores públicos y entidades privadas (estas últimas en tanto gestionen los servicios de la Red), algunas de las cuales quedan al margen de lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 3/2022 y de su normativa de desarrollo.

El artículo 3 de la citada Ley establece que los principios del capítulo II del título I son aplicables al conjunto del sector público vasco¹⁹, siendo aplicable el resto de contenidos de la ley, en particular los organizativos, a los integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi (del que no forman parte las administraciones forales de los territorios históricos y las administraciones locales), pudiéndose extender a otros sujetos del sector público vasco en los términos fijados por la Disposición adicional primera y de acuerdo con su respectiva normativa institucional propia.

La Disposición adicional primera, que versa sobre la aplicación de dicha ley al sector público foral de los territorios históricos y a las administraciones locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, señala lo siguiente: “Las disposiciones de esta ley previstas en el capítulo II del título I, en los artículos 11, 63, 64, 68, 69 y en el capítulo IV del título V resultarán de aplicación al sector público foral de los territorios históricos y a las administraciones locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, conforme dispongan sus propias normas de organización, régimen y funcionamiento institucional”.

¹⁹ Conformado, según dispone el artículo 4, por todas las administraciones públicas vascas, incluidas la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las administraciones forales de los territorios históricos y las administraciones locales, su respectiva administración institucional y demás entes instrumentales dependientes y adscritos a las mismas, el Consejo de Relaciones Laborales, el Consejo Económico y Social Vasco, y cualesquiera otros entes cuya norma de creación así lo determine expresamente, y la Universidad del País Vasco.

La propuesta de la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales se sitúa al margen de tales previsiones y supondría, *de facto*, una modificación de la citada Disposición.

En verdad, la arquitectura que deriva de la Ley 3/2022 quedaría superada por el anteproyecto de ley vasca de empleo a partir de una mera consideración de la dirección informante, y al margen del parecer y de las previsiones normativas de organización, régimen y funcionamiento del resto de administraciones vascas. Podrá comprenderse, además, que la propuesta de la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales exigiría una modificación expresa de la reciente Ley 3/2022, que no parece que haya de promoverse desde un departamento que no es competente en la materia.

6. Artículo 20.

El informe, en la línea apuntada en el punto anterior, sugiere en relación con el actual artículo 23 que figure que los órganos y unidades administrativas que formen parte de la Red Vasca de Empleo realicen funciones básicas de atención a la ciudadanía, como por ejemplo la recepción y registro de documentos, o el acceso a la sede electrónica para la tramitación de procedimientos administrativos. Ello debería incluirse también en los artículos 41, 42 y 43.

No se acepta.

Hemos de remitirnos a lo expuesto en relación con el apartado anterior. En todo caso, no parece que las normas que cita el informe, que tienen por objeto la relación de los servicios de la cartera de la Red Vasca de Empleo, y a la gestión de los mismos por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por las diputaciones forales y por los municipios, se ajusten al objetivo pretendido. Su introducción resultaría del todo disfuncional.

7. Artículo 29.

En relación con el Servicio avanzado de información sobre el mercado de trabajo y, en particular, en relación con el apartado d) resalta que la generalidad del contenido del articulado de la ley “parece más orientado a las necesidades inmediatas de cualificaciones y de empleo, y ello hace que parezca que el espíritu de la ley se centre únicamente en las necesidades del mercado de trabajo del momento, sin perspectiva de futuro, lo que parece más orientado a los intereses del tejido productivo que de las personas demandantes de empleo o con necesidad de recualificación”.

No se acepta.

Nos remitimos a lo expuesto en el punto 1. En cualquier caso, se desconoce el fundamento que avala la conclusión que expone el informe. Parece sostenerse en una mera apreciación subjetiva, que no en un análisis sistemático del anteproyecto.

8. Artículo 31.1.e)

En relación con el citado artículo (actual artículo 37) el informe apunta que *“No queda claro si entre la información de ese diagnóstico personal se encuentra la relativa a titulaciones o certificaciones obtenidas de organismos oficiales públicos, bien de tipo académico o profesional, que no formen parte de la Red Vasca de Empleo”*. La respuesta a dicha cuestión no debe encontrarse en la ley, cuya concreción parece impropia de una norma de este rango y, significativamente, por su carácter circunstancial, muy condicionado por las circunstancias del caso.

A su vez, y en previsión de que fuera precisa la constancia de aquellas titulaciones, certificaciones, etc., recuerda lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No se aprecia objeción alguna en el comentario expuesto.

Si resultara de aplicación lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley 39/2015 sus previsiones se harán efectivas, sin necesidad de incluir en la norma sectorial mandato alguno al respecto, que es plenamente exigible porque así deriva de la citada Ley.

9. Artículo 57

El informe aconseja en relación con el artículo 57 (actual artículo 61) la inclusión del principio de transparencia entre los principios que informan la gobernanza de las políticas públicas de empleo.

Se acepta.

El artículo 61.2 queda redactado como sigue:

Artículo 61.- Gobernanza

2. Estará informada por los principios de participación, planificación estratégica, racionalización, coordinación, evaluación y transparencia.

10. Artículo 58

a) Echa en falta el informe en relación con el artículo 28, que crea el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo (actual artículo 62), el cumplimiento de algunos requerimientos impuestos por la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco para los órganos colegiados.

No se acepta.

El informe parece obviar que estamos en sede de una norma con rango de ley.

El entendimiento conjunto de los párrafos 3 y 6 del artículo 18 de la Ley 3/2022 no parece contemplar la creación de un órgano colegiado por ley, sino que dirige su mandato al poder ejecutivo, a su concreción mediante disposiciones reglamentarias.

Ello no obsta a la procedencia de justificar el modelo de gobernanza que se propone en el anteproyecto y, concretamente, la creación de un órgano colegiado. La tramitación de las disposiciones de carácter general, más cuando se trata de anteproyectos de ley, deben dirigirse, entre otros fines, a justificar la necesidad y razonabilidad de la propuesta, y tal objetivo se cumple en la exposición de motivo del anteproyecto; también, en la memoria a que se refiere el artículo 10.2 de la todavía vigente Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General.

En todo caso, los artículos 61 a 63 del anteproyecto cumplen con todos y cada uno de los requerimientos del artículo 18.2 de la Ley 3/2022, salvedad hecha de lo dispuesto en su apartado f) -dotación de los créditos necesarios, en su caso, para su funcionamiento- que, se comprenderá con facilidad, resulta innecesario en una disposición con rango de ley, pues la creación del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo por ley obligará a dotar presupuestariamente los gastos que resulten previsibles para el normal funcionamiento del órgano en cuestión. Ahora bien, no está de más recordar el segundo párrafo del párrafo 2 del artículo 62, que establece la adscripción del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo *“a efectos presupuestarios al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo”*, y con cargo a sus presupuestos habrá de garantizarse su regular funcionamiento.

b) En relación con la creación del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, el informe de la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales recuerda la existencia del Consejo Vasco de Políticas Públicas Locales, creado en la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, cuya función es, como bien explicita el repetido informe, *“hacer efectivas las relaciones de cooperación institucional de los municipios con las instituciones autonómicas y forales para garantizar el reconocimiento y ponderación de los intereses municipales en los procesos de diseño, elaboración, ejecución y evaluación de políticas públicas que puedan afectar al ámbito local de gobierno”*.

A partir del citado órgano y de la posibilidad de funcionamiento en comisiones sectoriales, recomienda la valoración de la conveniencia de no duplicar órganos colegiados y de garantizar la coordinación interinstitucional en todos los ámbitos, así como la coherencia en las decisiones que se adopten, a través de una comisión sectorial de empleo de este Consejo Vasco de Políticas Públicas.

No se acepta.

Las razones de la creación del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo están suficientemente explicitadas en la exposición de motivos del anteproyecto a la que nos remitimos.



De igual modo, se han valorado –y descartado- otras soluciones, como la que propone el informe de la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales.

Cabe recordar a este respecto la reflexión contenida al respecto en la página 16 de la memoria técnica justificativa, que obra unida al expediente de elaboración de la disposición y en el portal de la normativa vasca -<https://www.legegunea.euskadi.eus/documentacion-relevancia-juridica/ley-del-sistema-vasco-empleo/webleg00-confich/es/>-, que pasa a reproducirse a continuación:

“Por lo demás, se ha valorado y descartado la posibilidad de contar con otros órganos preexistentes, como el Consejo Vasco de Políticas Públicas Locales, pues no sirven a los mismos objetivos, no reflejan la composición que se considera idónea y no contempla un régimen de acuerdos al servicio del objetivo de la coordinación.

La alteración del Consejo Vasco de Políticas Públicas Locales en los términos previstos en el anteproyecto hubiera desnaturalizado aquel Consejo para transformarlo en un órgano al servicio exclusivo de las políticas de empleo. Por el contrario, su preservación para servir de foro de participación y cooperación en los términos previstos en la Ley de Instituciones Locales de Euskadi hubiera supuesto perder la oportunidad de definir con rigor un marco que garantice la colaboración, participación y coordinación interinstitucionales, que es lo que demandan con urgencia las políticas públicas de empleo en Euskadi.

Primero, porque se hubiera desdibujado absolutamente la posición del Gobierno Vasco y el liderazgo que le corresponde en la definición de las políticas públicas de empleo.

Segundo, porque la razón de ser de la existencia del Consejo Vasco de Políticas de Empleo no es la protección del interés local. El interés local y la dimensión local de la política pública de empleo justifica la participación de este nivel institucional en el órgano de colaboración y de coordinación, pero la atención de la autonomía local no es la finalidad a que se dirige, sino, como se dice, una definición coordinada de las políticas públicas de empleo.

Tercero, porque el régimen de funcionamiento y acuerdos, necesarios para garantizar la finalidad a que se dirige el citado Consejo, no encajan adecuadamente con el creado por Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.”.

Queda acreditado que se ha analizado la posibilidad sugerida por el informe de constante referencia, como también su rechazo justificado por las razones que acaban de exponerse, que podrán compartirse o no, pero que están provistas de una lógica indiscutible.

Finalmente, cabe preguntarse por las razones que singularizan la reciente creación por ley de órganos colegiados de composición interinstitucional –sirva el ejemplo de la Comisión Interinstitucional para la Racionalización y Dimensionamiento del Sector Público Vasco creada por la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, a la que se atribuyen, también,

funciones de colaboración, cooperación y coordinación-, a los que no parece objetarse duplicidad, ni proliferación de órganos de este tipo, y por las que permiten cuestionar la creación de un órgano como el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, con funciones de enorme relevancia y, dicho sea de paso, diferenciales de las que vienen reconociéndose a otros órganos colegiados de composición interinstitucional.

La coordinación interinstitucional de las políticas públicas de empleo es una exigencia imperiosa a la que el anteproyecto responde con una solución organizativa (entre otras aportaciones) y tal objetivo no puede satisfacerse con la configuración del Consejo Vasco de Políticas Públicas Locales que articula la Ley 2/2016.

11. Gobernanza de las políticas públicas de empleo (capítulo II, título IV)

El informe considera muy complejo el modelo de gobernanza, al confluir un órgano de composición interinstitucional –el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo-, la Comisión Técnica de empleo, como órgano de apoyo técnico, la Mesa de Diálogo Social y el Foro Vasco de Empleo y la creación de foros territoriales de empleo.

A partir del acuerdo de Consejo de Gobierno, de 7 de julio de 2020, sobre la aprobación del Plan de actuación para los órganos colegiados de la administración general de la CAE y su administración institucional, que mostraba la preocupación por la proliferación de este tipo de órganos, la necesidad de una reflexión sobre la existencia de otros mecanismos alternativos de coordinación y por la constitución de órganos verdaderamente útiles, eficaces y eficientes en la definición, ejecución y evaluación de las políticas públicas de forma participativa y transparente, considera procedente una reflexión sobre la conveniencia de simplificar el modelo de gobernanza propuesto.

No se acepta.

En primer lugar, la reflexión sobre la gobernanza debe situarse en dicho ámbito, sin interferencias entre gobernanza y participación, que se sitúan en ámbitos diferenciados, pero que el informe parece confundir.

En el diseño de la gobernanza intervienen tres niveles: Gobierno Vasco, el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y la Mesa de Diálogo Social.

El primero, en el marco de las competencias que la Ley le reconoce.

El segundo, encuentra justificación en la pluralidad de niveles intervinientes en la ejecución de las políticas públicas de empleo, que precisan de coordinación desde su diseño, pero también de una fórmula organizativa de cooperación y colaboración.

Es obvio que la Comisión Técnica de Empleo es un órgano instrumental, de apoyo técnico, cuya inserción en la ley se dirige a garantizar la efectividad del compromiso de que ha de impregnar lo técnico y lo político.

El tercero, referido a la Mesa de Diálogo Social, guarda relación con la especial posición de los agentes sociales en la definición de las políticas públicas de empleo, sobre la que existe profusa literatura que, por notoria, excusa de su cita. La exposición de motivos da cuenta de la relevancia de la participación de los agentes sociales, declarada por la Organización Internacional de Trabajo, así como por la Unión Europea en el Pilar Europeo de Derechos Sociales (principio 8). A su vez, el Consejo Económico y Social ha incidido en la trascendencia del diálogo social con ocasión del dictamen sobre el anteproyecto de ley de empleo que, por su interés, pasa a reproducirse seguidamente:

“La falta de un proceso de diálogo tripartito para acometer esta relevante reforma, una de las más importantes comprometidas con las instituciones comunitarias, y así mismo reconocida como una de las reformas clave por el propio documento estratégico “España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, supone renunciar a un instrumento que se ha demostrado altamente efectivo, especialmente en los escenarios adversos en los que dicho proceso se ha desarrollado de forma intensa en esta legislatura, para lograr consensos amplios tanto para afrontar situaciones de emergencia como para acometer reformas de naturaleza más estructural. En coherencia con esta experiencia práctica, la reforma de la LE y el impulso de las políticas de empleo hubiera debido beneficiarse de la oportunidad de alcanzar un consenso robusto que refuerce su eficacia, su respaldo social y sus resultados mediante un proceso que permita recoger adecuadamente las propuestas de los interlocutores sociales. Objetivos que no está en condiciones de alcanzar en la misma medida un proceso de consultas llevadas a cabo dentro de un marco de participación institucional, aun especializado como el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, con un plazo temporal rígido y cerrado, sin posibilidad alguna, dada la naturaleza de dicho órgano, de negociación e intercambio de propuestas y contrapropuestas.”

La existencia de la Mesa de Diálogo Social, institucionalizada por Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco, se eleva en el anteproyecto a rango de ley.

En cualquier caso, la omisión de cualquier referencia a la citada Mesa en el anteproyecto de ley vasca de empleo no hubiera evitado aquel marco de concertación, salvo derogación de aquel Decreto, que no está en la finalidad de la norma que se está tramitando.

Las sociedades más modernas y avanzadas de la Unión Europea se caracterizan y distinguen por la institucionalización del diálogo social entre la Administración Pública y los agentes económicos y sociales, representados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El diálogo social es un factor de progreso y de cohesión social, y el anteproyecto de ley vasca de empleo no podía obviar este elemento vertebral en la definición de una política social de primera magnitud, como es la política de empleo.

12. Artículo 67

En relación con el citado artículo (actual artículo 71), dedicado a la Estrategia Vasca de Empleo, el informe echa en falta el papel que juega la ciudadanía en la planificación de la estrategia, las políticas y los servicios de empleo, habida cuenta, además, de la referencia contenida a este respecto en el artículo 5.j).

Alude, asimismo, a los espacios estables de participación ciudadana y asociativa, a que se refiere el artículo 19 de la Ley 3/2022, en lo que se adivina una recomendación.

Sujeto a valoración

Realmente, la sugerencia del informe de la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales resulta de enorme interés, pero también introduce un elemento de complejidad muy sustancial en la definición y planificación de las políticas públicas de empleo, habida cuenta de la existencia de un órgano de participación, como es el Foro Vasco de Empleo, que tiene a ese respecto funciones consultivas, de la propuesta residenciada en el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y de la labor de concertación que se atribuye a la Mesa de Diálogo Social.

Igualmente, hay que tener en cuenta el artículo 5.j), que invoca el referido informe, y que ha reforzado la necesidad de la participación en su actual redacción como principio rector de las políticas públicas de empleo - j) *Participación de las personas y entidades usuarias en la planificación de las políticas públicas de empleo, y en la programación de servicios y en su evaluación, singularmente a través de las entidades del tercer sector social de Euskadi a las que se garantizará el derecho a participar en todas las fases de las políticas públicas de empleo.-*

Quizá cabría situar estos espacios estables de participación en los foros territoriales de empleo.

13. Artículo 75 (actual artículo 81)

El informe aconseja que en los procesos de investigación e innovación se realicen en determinadas fases con la participación de las personas usuarias o potencialmente usuarias, como garantía de incorporación de la perspectiva ciudadana diversa y por el compromiso con el gobierno abierto y la innovación abierta de este Gobierno.

Se acepta.

El artículo 81.2 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 81.- Investigación e innovación

2. Los programas y acciones a que se refiere el párrafo anterior promoverán la participación de las personas, entidades y empresas usuarias y serán objeto de evaluación anual con el fin de valorar la procedencia de transferir los resultados de la investigación e innovación a la planificación de las políticas públicas de empleo y a la



definición, a la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y a los programas complementarios.

14. Artículo 76 (actual artículo 82)

El informe propone, al amparo de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, la publicación de la evaluación en el portal de transparencia de las administraciones concernidas.

No se acepta.

El artículo 4 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, señala que la información sujeta a las obligaciones de transparencia será publicada en las correspondientes sedes electrónicas o páginas web y de una manera clara, estructurada y entendible para los interesados y, preferiblemente, en formatos reutilizables.

Este es, precisamente, el mandato que deriva del artículo 84.3, que cumple lo dispuesto en aquella ley, sin necesidad de introducir matiz alguno para dar cumplimiento a las obligaciones de transparencia de la actividad pública *-La evaluación será pública y estará disponible en las sedes electrónicas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de las diputaciones forales, municipios y entidades locales de ámbito supramunicipal, de las entidades de la Red Vasca de Empleo, de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, además de la del órgano responsable de su elaboración.-*

15. Artículo 77 (actual artículo 83)

El informe hace una extensa reflexión sobre la transformación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en ente público de derecho privado, si bien no se posiciona sobre su procedencia, admitiendo que *“Resulta difícil detectar con precisión la distinción entre dichas personalidades jurídicas, (...)”*.

En todo caso hace constar algunas consideraciones a las que se irá dando respuesta separada, dejando expresa mención a que aquellas no explicitan propiamente objeciones, propuestas o recomendaciones, sino, más bien, reflexiones y, en algún caso, consideraciones de carácter meramente preventivo:

a) Sea cual fuere la personificación jurídica adoptada, el artículo 65 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, establece la necesidad de implantación de sistemas de gestión pública avanzada.

Respuesta: el departamento promotor de la iniciativa asume, como no puede ser de otra manera, el principio de legalidad. Es obvio que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se registrará, además de por lo dispuesto en el ahora anteproyecto de ley vasca de empleo, por la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco para los entes públicos de derecho privado y por sus

propios estatutos, tal y como declara el artículo 83.3 del anteproyecto, lo que conllevará la implantación de sistemas de gestión pública avanzada o cualesquiera otros mandatos que deriven de la Ley 3/2022 y no tengan definido una régimen especial en el anteproyecto.

b) En el ejercicio de las potestades administrativas, sometidas al derecho público, que exigirá su ejercicio por personal funcionario, deberá garantizarse su vinculación con los modelos de administración electrónica, presencia en internet, atención a la ciudadanía... existentes de modo general para todo el sector público vasco.

Respuesta: los modelos a los que se refiere la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales no se imponen en virtud de la potestad ejercida, o de la reserva de su ejercicio a personal funcionario. Aquellos modelos, y las normas que las imponen definen su ámbito de aplicación en relación con la pertenencia a la administración general, institucional o de todo el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Por ello, resultarán de aplicación en la medida en que los entes públicos de derechos privado formen parte del ámbito de aplicación de la norma respectiva. Obviamente, el artículo 68 de la Ley 3/2022 resulta aplicable a dichos entes y no cabe duda acerca de su exigibilidad.

c) Alerta de la necesidad de no olvidar lo dispuesto en el artículo 69.3 de la Ley 3/2022.

Respuesta: a este respecto, conviene recordar lo establecido en el artículo 35.1.a) del anteproyecto de ley, en cuya virtud, *“En relación con la utilización de medios electrónicos en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, se reconocen a las personas usuarias, además de los establecidos en el artículo anterior, los siguientes derechos: a) Los previstos en el artículo 69 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.”*

d) Sobre la plantilla, apunta el informe que debe considerarse también el riesgo que supone prestar servicios de naturaleza pública, basados en un derecho ciudadano a un empleo digno, con servicios como el de la orientación profesional y la intermediación laboral, altamente sensibles, y donde no solo cuenta la profesionalidad, sino también la vocación de función pública y la integridad en pro del interés público, frente a intereses privados, legítimos pero que pueden resultar no equitativos, con personal laboral y no funcionario.

La modificación de la RPT, y de los requisitos de los puestos de trabajo, en cualquiera de las dos configuraciones jurídicas resulta viable y puede estar igualmente orientada a satisfacer las necesidades del personal que resulte necesario.

Respuesta: la satisfacción del interés general no es patrimonio exclusivo de la función pública, ni la condición de personal laboral se halla más predispuesta a claudicar a intereses espurios.

Bastará, a tal fin, con recordar lo dispuesto en los artículos 52 a 54 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que definen los deberes, principios éticos y principios de conducta, de directa aplicación al personal funcionario y al personal laboral de Lanbide-Servicio Vasco de

Empleo, ya en su configuración jurídica como organismo autónomo, ya como ente público de derecho privado.

5.5.4. Informe de la Junta Asesora de Contratación Pública

Con fecha 19 de julio de 2022 se recibió informe de la Junta Asesora de Contratación Pública, que efectúa distintas consideraciones al anteproyecto de ley vasca de empleo, para concluir lo siguiente: *“El contenido del anteproyecto de Ley, en aquellos aspectos analizados relativos a la contratación del sector público, observa la legislación de contratación del sector público, debido a que, con carácter general, utiliza la fórmula de someterse a la misma. Dicho todo ello, y esperando se atiendan las precisiones y observaciones que se contienen en este Informe, se informa favorablemente el anteproyecto de Ley Vasca de Empleo.”*.

Se da respuesta a continuación a aquellas partes del informe que expresan objeciones o recomendaciones.

1. Artículo 18 (actual 22)

Se aconseja incluir el inciso siguiente: *“de conformidad con el régimen establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014”*.

Se acepta.

El artículo 22 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 22.- Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo

1. Para el desarrollo de los programas de búsqueda de empleo, mejora de la ocupabilidad, mantenimiento y mejora de la empleabilidad, formación en el trabajo, intermediación y cualesquiera otros que se dirijan a implementar políticas públicas de empleo, así como a la prestación de servicios de empleo, las entidades de la Red Vasca de Empleo podrán suscribir, entre ellas o con otras entidades públicas, con las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi y con otras entidades privadas, protocolos de actuación, convenios de colaboración, , contratos-programa en los términos previstos en la legislación estatal de empleo, así como conceder subvenciones, contratos administrativos de conformidad con el régimen establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, y celebrar cualquier otro negocio jurídico ajustado a derecho.

Asimismo, podrán conceder subvenciones y celebrar contratos administrativos y cualquier otro negocio jurídico admitido en derecho.



2. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales y los municipios promoverán la colaboración para procurar una gestión ordenada y complementaria de aquellos los servicios respecto de los que ostentan competencias concurrentes, que podrá incluir la utilización de sistemas de racionalización técnica de la contratación, siempre que se ajusten al contenido de los servicios de empleo.

2. Artículo 44 (actual artículo 49)

- En la letra a) del artículo 44.2 se hace referencia a los artículos 219 a 222 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, relativos a los acuerdos marco. Sin embargo, se recomienda que no conste la misma y únicamente su conformidad con el régimen de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. En este sentido, señalar que el Acuerdo Marco es un sistema de racionalización técnica de la contratación pública, se regula en el Capítulo II del Título I del Libro II de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y supone la celebración de acuerdo con uno o varios empresarios con el fin de fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos que pretenda adjudicar el órgano de contratación durante un período de tiempo determinado. Por tanto, se trata de un método especial de contratación a través de Catálogos Electrónicos de Acuerdos Marco, mediante el cual se realiza la contratación sin mediar un procedimiento de selección, siempre y cuando los bienes y/o servicios a contratar formen parte de dicho acuerdo.

Se acepta.

El artículo 49.2 ha quedado redactado como sigue:

2. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá establecer el marco de colaboración con entidades privadas a través de las siguientes fórmulas:
a) Con arreglo a lo dispuesto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

- Se propone la modificación de la redacción de esta regla 4ª del apartado b) para completar la regla relativa a cómo y por parte de quién se resolverán las dudas y lagunas planteadas en el desarrollo de los contratos abiertos, dado que resulta indeterminada.

Se acepta parcialmente.

En relación al método para la resolución de dudas y lagunas, no parece que la ley sea la sede más adecuada para su concreción. Las dudas, en verdad, no plantean mayor problema, aunque sí las lagunas. Cómo resolver las lagunas que puedan surgir en un contrato abierto será un problema complejo al que el anteproyecto da una primera solución, mediante una fórmula de autointegración a partir de los principios rectores de la legislación de contratos del sector público. En todo caso, esa referencia no puede considerarse exhaustiva. Así, procederá, como

en la resolución de cualquier otra laguna que pueda surgir al operador jurídico, acudir a reglas como las de la integración (exhaustivo análisis del caso y, a su través, alcanzar una solución desde el principio de equidad, sin lesionar los derechos de los terceros), autointegración (por analogía, o a través de los principios generales del derecho).

En cuanto a quién resolverá las dudas, parece lógico que sea el órgano competente para la promoción del contrato abierto.

El apartado b) ha quedado redactado como sigue:

b) Contratos abiertos, entendiéndose por tales los acuerdos que permitan la participación de varias entidades en la prestación del servicio, sin que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pueda elegir a una entidad frente a otra, ni estas estén obligadas a presentar ofertas. Se ajustarán a las siguientes reglas:

1º Las bases reguladoras de estos contratos respetarán, en todo caso, los principios de igualdad, no discriminación, transparencia, publicidad, calidad, continuidad, accesibilidad y disponibilidad del servicio y atenderán a las necesidades de las personas y empresas usuarias.

2º Podrán prever, con carácter previo, criterios de aptitud de las entidades para ejecutar el contrato.

3º Se fijarán las prescripciones técnicas que regirán la ejecución de estos contratos.

4º Los principios de la legislación de contratos del sector público serán de aplicación para resolver dudas y lagunas. La interpretación del contrato abierto y la resolución de dudas y lagunas corresponderá al órgano competente para su promoción.

- En relación con el párrafo 5, recomienda modificar la redacción especificando a qué competencias concurrentes se están refiriendo en dicho apartado.

Este aspecto se ha subsanado en el trámite de alegaciones e información pública.

El párrafo 5 ha quedado redactado como sigue:

5. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales y los municipios promoverán la colaboración para procurar una gestión ordenada y complementaria de los servicios de la Red Vasca de Empleo, que podrá incluir la utilización de sistemas de racionalización técnica de la contratación, siempre que se ajusten al contenido de los servicios de empleo.

3. Artículo 53.5 (actual artículo 59)

En lo relativo a los contratos, se propone añadir que se someterá al régimen establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en concreto, a la Sección 3.ª De los efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos del Capítulo I del Título I del Libro Segundo de la citada ley (arts. 188 y ss).

Se acepta.

El artículo 59.5 ha quedado redactado como sigue:

5. Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de las consecuencias aplicables por incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos en virtud de convenios, contratos para la gestión de los servicios de la cartera de la Red Vasca de Empleo que pudieran haberse suscrito, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 188 y siguientes de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, o de las subvenciones que pudieran haberse otorgado a la administración o entidad responsable del incumplimiento.

4. Artículo 79.2 (actual artículo 88)

Se recomienda para una mayor claridad en la redacción subdividir en distintos párrafos o letras el mismo, de manera que se recojan por separado el contenido relativo a los convenios y subvenciones respecto del referido a los contratos.

No se acepta.

Revisada la redacción se considera que es suficientemente explícita y que el contenido normativo del precepto queda bien definido. La conjunción copulativa “y” y el conector como “así como”, que expresa igualdad o equivalencia, es suficientemente expresivo del elenco de acciones de distinta naturaleza que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá desplegar para el cumplimiento de sus funciones.

5. Artículo 83 (actual artículo 92).

Se recomienda completar su redacción mencionando expresamente el régimen recogido en el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco y en la recientemente aprobada Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, al igual que se hace de manera expresa en los apartados 2 y 4 del artículo 83.

Se acepta parcialmente.

Se incluye una mención a la materia subvencional, pero no se cita la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, en tanto a ese respecto se considera suficientemente comprensiva la referencia a la misma efectuada en el artículo 86.3, sin que proceda su reiteración.

Se añade un nuevo párrafo 5 al artículo 92, que queda redactado como sigue:

5. El régimen de subvenciones se ajustará a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.

- En relación con el párrafo 3 proponen la inclusión de la referencia completa a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Se acepta.

El párrafo 3 ha quedado redactado como sigue:

3. El régimen de la contratación y adquisición de bienes y servicios necesarios para el ejercicio de sus funciones será el establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 49.2.

5.5.5. Informe de la Agencia Vasca de Protección de Datos

Con fecha 21 de julio de 2022 se ha remitido informe de la Agencia Vasca de Protección de Datos (en adelante, AVPD) al anteproyecto de ley vasca de empleo.

El referido informe analiza los artículos del anteproyecto en los que el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal puede resultar afectado.

A continuación, se valoran las observaciones del citado informe exclusivamente en relación con aquellas partes del mismo en las que se formulan reservas, objeciones o recomendaciones.

1) Artículo 8.3 (actual artículo 14.1.b)

A juicio de la AVPD, el principio de minimización de datos que consagra el artículo 5.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante RGPD), debería de inspirar la comunicación de la información a que se refiere el artículo 14.1.b), proponiendo, a su vez, sustituir el término “relevantes” por “necesarios”, en tanto es el utilizado en el RGPD.

Se acepta.

El artículo 14.1.a) queda redactado de la forma que sigue:

b) Comunicar cambios de domicilio, datos de contacto y cuantas otras circunstancias personales, familiares o sociales sean necesarias en orden a la mejora de la empleabilidad, de sus posibilidades de inserción laboral, o para el cumplimiento del plan integrado y personalizado de empleo.

2. Artículo 14 (actual artículo 17).

En relación con el citado artículo, recuerda no solo el diagnóstico personal sobre empleabilidad y el plan integrado y personalizado de empleo están sujetos al deber de confidencialidad, sino que el artículo 5.1.f) del RGPD impone el deber de tratar todos los datos personales con observancia del principio de confidencialidad.

Se acepta.

El artículo 17.1 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 17.- Confidencialidad

1. El diagnóstico personal sobre la empleabilidad y el plan integrado y personalizado de empleo y demás datos personales que se traten con ocasión del ejercicio de los derechos a que se refiere este título serán confidenciales, quedando sujeto el personal que accede a los mismos al deber de secreto, salvo en los casos previstos en norma con rango de ley.

En relación con el párrafo 2, abogan por la aplicación del principio de minimización, de forma que el acceso de los y de las profesionales sea en necesario para el ejercicio e sus funciones.

Se acepta.

El artículo 17.2 ha quedado redactado como sigue:

2. Los profesionales y las profesionales de la Red Vasca de Empleo podrán acceder a los mismos en el ejercicio de sus funciones en relación al contenido que resulte necesario, adecuado y pertinente, y, en todo caso, a fin de prestar a la persona interesada los servicios de la cartera de la Red Vasca de Empleo o de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad.

3. Artículo 19 (actual artículo 23)

Resalta que la referencia al tratamiento de datos ha de completarse con el adjetivo personales y que el que el tratamiento o tratamientos de los mismos por las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo, como responsables o encargados del tratamiento, deberá ajustarse en todo caso a los principios y obligaciones que se recogen en la referida normativa de protección de datos personales.

En cuanto a la base legitimadora, señala la AVPD que el texto omite las bases que podrían legitimar el tratamiento de las categorías especiales de datos (p.ej. discapacidad como dato de salud, o los datos biométricos), que serían las contempladas en los artículos 9.2.b) y h) del RGPD

Se acepta.

Si bien se acepta en sus términos la recomendación, cabe señalar en lo que a la base legitimadora se refiere, que la misma ya había tenido en cuenta el artículo 9.2.b) y h), añadiéndose únicamente la cita de la evaluación laboral de las personas usuarias, por entender que las demás referencias se subsumen en los supuestos contemplados en el mencionado artículo 9.2.b) y h).

El artículo 23 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 23.- Tratamiento de datos personales.

1. El tratamiento de datos personales por parte de las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo se realizará en cumplimiento de una misión de interés público, como es la ocupación y la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias, evaluación de su capacidad laboral, además de la adecuada protección y activación de las mismas cuando se encuentran en situación de necesidad y de falta de empleo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

2. El tratamiento de datos personales por las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo y por los responsables o encargados del tratamiento, deberá ajustarse a los principios y obligaciones que se recogen en la normativa de protección de datos personales a que se refiere el párrafo anterior.

3. En todo caso, las personas titulares de los datos podrán ejercer los derechos reconocidos por la legislación de protección de datos.

4. Artículo 31 (actual artículo 35)

La AVPD alerta de que el contenido del derecho de acceso de la persona física usuaria a su historia laboral única tiene estar en consonancia con el derecho de acceso regulado en el artículo 15 del RGPD.

Se acepta.

El artículo 35.1.f) ha quedado redactado como sigue:

f) A acceder a los documentos y a los datos de su historia laboral única y a obtener copia de los mismos en formato accesible, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE. En el acceso de las profesionales y de los profesionales a la misma se respetará lo dispuesto en el artículo 38.

Asimismo, en cuanto al contenido de la historia clínica, vuelve a incidir en la utilización del término “necesaria” para referirse a la información tratada.

Se acepta.

El artículo 38 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 38.- Historia laboral única

1. La historia laboral única recogerá el conjunto de la información necesaria sobre el triaje, el diagnóstico personal sobre la empleabilidad de la persona usuaria, el plan integrado y personalizado de empleo, sobre las actuaciones desarrolladas, ofertas de empleo, contratos suscritos, prestaciones o subsidios que perciba, en su caso, y demás información que resulte precisa para conseguir la continuidad y complementariedad de todas las intervenciones de las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo.

En lo referido al acceso a la historia laboral única por los profesionales y las profesionales, recuerda que deberá respetar el principio de confidencialidad establecido en el art. 5.1 del RGPD y el deber de secreto.

Se acepta.

El artículo 38.2 queda redactado como sigue:

2. El acceso, que no requerirá el consentimiento de las personas usuarias, se limitará al contenido necesario, adecuado y pertinente, en atención a las funciones concretas que cada profesional tenga encomendadas y siempre que sea preciso para la adecuada prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo o de alguno de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad a que se refiere el capítulo IV de este título. Asimismo, se respetará el deber de confidencialidad y de secreto.

5. Artículo 33 (actual artículo 37)

La AVPD reitera que es más adecuado y clarificador desde la perspectiva de la protección de datos utilizar el término necesarios (en lugar de “relevantes”), que es el utilizado por el RGPD en

el citado artículo 5.1. c) al referirse al principio de minimización de datos, y que la información personal requerida se ajuste asimismo a este principio.

Se acepta.

El artículo 37.1 queda redactado con el siguiente tenor literal:

Artículo 37.- Obligaciones de las personas, empresas y entidades usuarias

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13, las personas usuarias de la Red Vasca de Empleo deberán a cumplir las obligaciones siguientes:

- a) Comparecer ante la entidad de la Red Vasca de Empleo que las requieran en relación con los servicios de la cartera que se les ofrezcan.*
- b) Colaborar activamente con las entidades de la Red Vasca de Empleo en orden a posibilitar la mejor prestación de los servicios de la cartera, facilitando la documentación, datos e informes necesarios que le sean requeridos.*
- c) Mantener actualizada la información sobre cambios de domicilio, datos de contacto y de aquellas circunstancias necesarias para la prestación de los servicios de empleo.*
- d) Respetar la dignidad y los derechos del resto de las personas usuarias y de las profesionales que les atiendan.*

6. Artículo 34 y 35 (actual artículo 40)

La AVPD señala que La utilización de los instrumentos comunes de información, atención y prospección supondrá el tratamiento de datos personales y de categorías especiales de datos, por lo que Lanbide, a quien corresponde su diseño y mantenimiento, deberá dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 25 del RGPD, relativo a la protección de datos desde el diseño y por defecto.

Se acepta.

El artículo 40.2 ha quedado redactado como sigue:

2. Su diseño y mantenimiento corresponderá a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que deberá respetar lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

7. Artículo 36 (actual artículo 41)

Se haría preciso destacar que la elaboración de estadísticas deberá sujetarse a lo que se dispone en el artículo 25 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), y en la Ley 4/1986, de 23 de abril, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Se acepta.

El artículo 41.3 ha quedado así redactado:

3. El instrumento común para la atención y seguimiento permitirá la elaboración de estadísticas sobre la gestión realizada, la que afecta a los colectivos de atención prioritaria y, en todo caso, el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres, que se ajustará a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en la Ley 4/1986, de 23 de abril, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

8. Evaluación de impacto

LA AVPD recuerda lo dispuesto en el artículo 35 del RGPD, que destaca la necesidad del responsable del tratamiento de llevar a cabo una evaluación de impacto relativa a la protección de datos en caso de “evaluación sistemática y exhaustiva de aspectos personales de personas físicas que se base en un tratamiento automatizado, como la elaboración de perfiles, y sobre cuya base se tomen decisiones que produzcan efectos jurídicos para las personas físicas o que les afecten significativamente de modo similar.”

Se acepta.

La procedencia de la evaluación de impacto se analizará una vez entre en vigor la Ley, en tanto los extremos concretos del tratamiento que habrán de tenerse en cuenta en la evaluación de impacto solo pueden ser los que resulten del texto definitivo.

Los avatares que puede sufrir el anteproyecto a lo largo de su tramitación pudieran, incluso, evidenciar la innecesidad de tal evaluación.

9. Artículo 39 (actual artículo 44)

LA AVPD considera necesario que se incluya una mención al cumplimiento de los Esquemas Nacionales de Interoperabilidad y Seguridad, en la medida que dicha integración e interoperabilidad afecte a datos personales.

Se acepta.

El artículo 44.3 ha quedado redactado de la forma que sigue:

3. Los sistemas de información, análisis y prospectiva sobre el empleo que, en su caso, mantengan las diputaciones forales, los municipios, las entidades locales de ámbito supramunicipal, y demás entidades que puedan integrarse en la Red Vasca de Empleo, deberán garantizar la plena integración e interoperabilidad con el Observatorio Vasco de Empleo y de Formación, a cuyo efecto deberán respetar los Esquemas Nacionales de Interoperabilidad y Seguridad.

10. Utilización de sistemas biométricos de identificación

La AVPD se remite al informe 1L21-005 (D21-01O) de 7 de junio de 2021 emitido en relación con el anteproyecto de ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

Según la AVPD se Introduce un término equivoco al decir que la utilización de los sistemas biométricos será “siempre alternativa” cuando no se pueda identificar por los medios de identificación que expresamente recoge.

Se acepta.

Llama la atención que entre los medios de identificación que se prevén, unos se refieren al propio documento (el documento nacional de identidad, la tarjeta de residencia de extranjero o documento identificativo equivalente) y otros tan sólo al número sin soporte documental (número de identificación fiscal, número de identidad de extranjero).

No se acepta.

En relación con este concreto punto, debe señalarse, y justamente por el carácter subsidiario de la identificación biométrica, que lo importante no es que exista un soporte físico para los documentos identificativos, sino que la identificación unívoca sea posible, ya sea mediante un soporte físico, ya con otro soporte, pero que resulte comprobable mediante cualquier mecanismo, incluidas las comprobaciones mediante interoperabilidad (como permitiría el NIE, por ejemplo). Es la ausencia de todas ellas, y la necesidad de contrastar de forma fehaciente y unívoca una determinada identidad, la que determina la procedencia de la identificación biométrica.

Es la identificación unívoca la que evita exclusiones de sus derechos por ese motivo a las personas y la que permite una mejora de la gestión de las prestaciones y servicios de Lanbide.

Se acepta, con la salvedad de que no es la mejora de esa gestión la justificación de la utilización de la identificación biométrica, sino la conjunción de una identificación necesariamente unívoca como requerimiento necesario de acceso a prestaciones y servicios, y la eliminación de obstáculo para la mejor protección social de la persona.

Es preciso cumplir el principio de proporcionalidad.

Se acepta y se introduce su expresa mención en el artículo.

El artículo 87 ha quedado redactado como sigue:

Artículo 87.- Fines y principios de actuación

1. Son fines de Lanbide-Servicio-Vasco de Empleo la contribución al pleno desarrollo del derecho al trabajo digno y a la configuración de un mercado de trabajo que contribuya

de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial.

2.- Lanbide-Servicio Vasco de Empleo adecuará su actuación a los principios previstos en los artículos 5 y 44, promoverá la modernización de los sistemas de atención a las personas y empresas usuarias de sus servicios, la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que serán accesibles para las personas con discapacidad, y garantizará una adecuada protección social.

3. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, utilizará certificados electrónicos para la identificación y firma de documentos en los términos previstos en la normativa de procedimiento administrativo común, así como, en su caso, otros procedimientos de autenticación, o sistemas biométricos para la identificación de las personas usuarias de sus servicios y beneficiarias de sus prestaciones, que deberán garantizar la accesibilidad para las personas con discapacidad.

La utilización de estos últimos sistemas procederá cuando no sea posible la identificación a través del documento nacional de identidad, número de identificación fiscal, número de identidad de extranjero, tarjeta de identidad de extranjero o documento identificativo equivalente, y habrá de justificarse en la necesidad de identificación unívoca y fehaciente de las personas, que permita la eliminación de limitaciones o exclusiones de sus derechos vinculadas a dificultades en la identificación, y procure la mejora de la gestión de las prestaciones y servicios de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. En su tratamiento se aplicarán las medidas de seguridad y garantías adecuadas de acuerdo con el principio de responsabilidad proactiva, con el principio de proporcionalidad, de forma que el tratamiento de datos sea el necesario para permitir una identificación unívoca y fehaciente de las personas usuarias, y con lo dispuesto en la normativa de protección de datos.

5.5.6. Informe de la Mesa de Diálogo Civil

Con fecha de 17 de agosto de 2022 se recibe informe de la Mesa de Diálogo Civil. Las aportaciones contenidas en el informe son las mismas alegaciones ya realizadas en el trámite de información pública por las respectivas entidades, por lo que en aras de no repetir las respuestas nos remitimos a las valoraciones de las alegaciones al trámite de información pública que figuran en la presente memoria.

Se hace constar asimismo, que si bien en la orden de inicio se incluyó el informe de la Mesa de Diálogo Social como informe que sería incluido en el expediente, el artículo 3.2.b) del Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco, deja al arbitrio de la Mesa de Diálogo Social a través de su plan de trabajo anual

el pronunciarse o no respecto a proyectos normativos, y la Mesa de Diálogo Social ha declinado emitir un informe respecto del anteproyecto de ley que nos ocupa.

A su vez, también se hace constar que se ha solicitado informe a Emakunde y a la Dirección de Función Pública, pero aún no han sido recibidos. El Consejo Vasco para la Inclusión Social se reunió el 20 de julio de 2022 y se está pendiente de recibir informe definitivo. Posteriormente, se tienen que solicitar también informes a la Comisión de Gobiernos Locales y al Consejo de Relaciones Laborales, y finalmente se solicitará informe a la Oficina de Control Económico y dictamen a la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi.

Efectuados los trámites anteriores y recibidos los informes, dictámenes y aportaciones se continuará la tramitación hasta su aprobación definitiva.

Vitoria-Gasteiz, a 19 de agosto de 2022

Francisco Pedraza Moreno
Director de Empleo e Inclusión