



## INFORMACION COMPLEMENTARIA A LA MEMORIA ECONÓMICA RELATIVA AL ANTEPROYECTO DE LEY VASCA DE EMPLEO, COMO RESPUESTA AL INFORME DE LA DIRECCION DE PRESUPUESTOS

La Dirección de Presupuestos en el capítulo de Conclusiones de su informe sobre al anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, señala que la mayor parte del coste de aplicación de esta ley afectaría a los gastos de personal, y solicita se aclare, para las dotaciones identificadas en la Memoria Económica, su impacto económico, precisando que parte de esas dotaciones estarían ya incluidas en la plantilla presupuestaria actual de Lanbide y qué otra parte requeriría de un expediente de creación de plantilla indicándose la repercusión económica que ello supondría, y todo ello de conformidad a lo establecido en los apartados 3 y 4 del artículo 13 de la Ley por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la CAE del ejercicio que corresponda.

Así mismo, la Dirección de Presupuestos reconoce en su informe dos actuaciones derivadas de los Derechos de las personas y empresas usuarias Artículo 31 (b.2.8.), del anteproyecto en el que se identifican como: la asignación de profesional de referencia, y la creación de la historia laboral única, componentes que deberán contar con recursos necesarios para su prestación.

En este documento de información complementaria se intentará trasladar aclaraciones sobre estas cuestiones.

### Análisis de dotaciones

Respecto a la identificación de dotaciones de personal, necesarias para desarrollar las actuaciones impulsadas en los diferentes artículos del anteproyecto de ley, hasta un total de 388 dotaciones, hay que diferenciar dos grandes grupos:

*a. 11 dotaciones con destino en el Departamento competente en materia de empleo, y referenciadas a:*

- Artículos 49 a 52 del Capítulo de Inspección de la Red Vasca de Empleo y control de calidad de los servicios. 3 dotaciones, con un gasto asociado de 180.750 euros.
- Artículo 63 del Capítulo de Gobernanza sobre Asesoramiento, apoyo técnico y administrativo. 4 dotaciones, con un gasto asociado de 241.000 euros.
- Artículos 71 y 72 del Capítulo de Participación sobre el Foro Vasco de Empleo y sus funciones. 1 dotación técnica a media jornada, con un gasto de 30.125 euros.
- Artículo 75 del Capítulo de Investigación, Innovación y Evaluación de las políticas públicas de empleo y de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, sobre Investigación e Innovación. 1 dotación técnica a media jornada, con un gasto de 30.125 euros.
- Artículo 76 del Capítulo de Investigación, Innovación y Evaluación de las políticas públicas de empleo y de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, sobre Evaluación. 3 dotaciones, con un gasto de 180.750 euros.

Para este total de 11 dotaciones se aportó su justificación funcional y el gasto agregado de 662.750 euros, convenientemente detallado en la Memoria Económica del expediente.





**b. 377 dotaciones con destino en LANBIDE, y referenciadas a:**

- Artículo 10 del Título de Derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad, sobre el Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad. 48 dotaciones.
- Artículo 11 del Título de Derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad, sobre el Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo. 192 dotaciones.
- Artículo 24 del Capítulo de Definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, sobre el Servicio de orientación para el empleo, en la prestación del triaje. 16 dotaciones.
- Artículo 24 del Capítulo de Definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, sobre el Servicio de orientación para el empleo, en la prestación de Centros de Empleo. 10 dotaciones.
- Artículo 28 del Capítulo de Definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, sobre el Servicio de asesoramiento a empresas. 63 dotaciones.
- Artículo 46 del Capítulo de Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, sobre el Programa de valoración de competencias. 48 dotaciones.

Para este total de 377 dotaciones se aporta información sobre su distribución en la plantilla presupuestaria actual de LANBIDE, y plantilla que requiere expediente de creación de plantilla.

Para determinar cuántas de las dotaciones identificadas están ya incorporadas en la plantilla presupuestaria actual de Lanbide, y cuales harán necesario un expediente de creación de plantilla, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley Vasca de Empleo, hay que situar los servicios específicos a los que se vinculan (diagnóstico personal, plan integrado de empleo, orientación, y asesoramiento a empresas), en el conjunto de servicios de la Cartera Común de Servicios del Sistema nacional de Empleo, que corresponden al ámbito competencial de LANBIDE de gestión de políticas activas de empleo.

En este informe se aclara, sobre la estructura de personal actual de LANBIDE, cuantas de sus dotaciones atienden a esa Cartera Común de Servicios y cuantas dotaciones deberían incorporarse al organismo por efecto de lo regulado en el anteproyecto de Ley Vasca de Empleo.

En términos generales, las dotaciones actuales adscritas a los servicios centrales y oficinas territoriales de LANBIDE, son responsables de la definición, impulso, soporte y seguimiento de las actuaciones y programas en los ámbitos competenciales de las políticas de empleo y de las prestaciones del sistema de cohesión social. No se considera que el anteproyecto tenga un efecto de dimensionamiento sobre las dotaciones actuales.

Son las oficinas de empleo (43), las responsables de la prestación de los servicios enmarcados en la Cartera Común de Servicios, y en la futura Cartera de Servicios de la Red Vasca de Empleo a personas y empresas. Es precisamente en este ámbito organizativo donde se debe aclarar las necesidades de dotaciones.

Como se ha señalado, LANBIDE, debe atender el conjunto de servicios de la Cartera Común:

- a. Servicio de orientación profesional.***
- b. Servicio de colocación y de asesoramiento a empresas.***
- c. Servicio de formación y cualificación para el empleo.***
- d. Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento***



- a. El servicio de orientación comprenderá las siguientes actividades:**
- Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.
  - Diseño del itinerario individual y personalizado de empleo (IPE).
  - Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad.
  - Asesoramiento y ayuda técnica adicional para la definición del currículo y para la aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo.
  - Información y asesoramiento adicional sobre la situación del mercado de trabajo, políticas activas de empleo y servicios comunes y complementarios de la cartera y sobre la oferta formativa y los programas.
  - Apoyo a la gestión de la movilidad laboral.
- b. El servicio de colocación y de asesoramiento a empresas comprenderá las siguientes actividades:**
- Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas. Difusión de información.
  - Prospección e identificación de necesidades de los empleadores y captación de ofertas de empleo no gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo.
  - Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.
  - Comunicación de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa.
  - Apoyo a procesos de recolocación.
- c. El servicio de Formación y Cualificación para el Empleo comprenderá las siguientes actividades:**
- Formación que atienda a los requerimientos del sistema productivo y a las necesidades de las personas usuarias.
  - Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación.
  - Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.
  - Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación.
  - Inscripción y acreditación de centros y entidades de formación profesional actualmente para el empleo.
- d. El servicio de Asesoramiento para el Autoempleo y el Emprendimiento comprenderá las siguientes actividades:**
- Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.
  - Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo.
  - Asesoramiento sobre las ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.
  - Asesoramiento sobre los incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.

Cada uno de estos servicios están referenciados en la “*Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo*”. Orden ESS/381/2018, de 10 de abril.

En la Memoria Económica se cuantificaron y explicaron los componentes de dedicación temporal y población de referencia de los que se deducen las necesidades de dotaciones para atender los componentes de los servicios de **Servicio de orientación profesional, y Servicio de colocación y de asesoramiento a empresa**, porque en ellos el anteproyecto hacía especial



referencia como servicios de naturaleza subjetiva o incorporaba elementos diferenciadores y no contemplados en la Cartera Común, como servicios de triaje, centros de empleo, evaluación de competencias, y asesoramiento a empresas. En este último servicio superando el ámbito de la intermediación e incidiendo en la prospección y la atención personalizada a empresas. Estas circunstancias decidieron las estimaciones de dotaciones, sin discriminar si ya formaban parte de la estructura de LANBIDE o deberían ser de nueva creación.

Insistir en que las 377 dotaciones identificadas, contaron con la justificación de tiempos de prestación y población de referencia en la Memoria Económica.

Por el contrario, en la Memoria Económica no se cuantificaron las dotaciones necesarias para los **Servicio de formación y cualificación para el empleo, y Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento**, por considerar que el anteproyecto no introducía elementos diferenciadores respecto a su situación en la Cartera Común de Servicios y su gestión en la actual estructura de personal de LANBIDE.

Junto con esta aclaración de la vinculación entre dotaciones estimadas y los servicios concretos del anteproyecto y de la Cartera Común de Servicios, hay que mencionar **dos proyectos que están condicionando la actividad de LANBIDE**, y que en el momento de la redacción de la Memoria Económica no se dispuso de información vinculada a estimación de dotaciones.

### **1. Proyecto de “Transformación Organizativa” HOBETZEN.**

Tras una década en la que el Servicio Vasco de Empleo ha convivido con la gestión de dos ámbitos competenciales como son el de las políticas activas de empleo y las prestaciones de RGI, se ha hecho necesario iniciar un proceso de transformación organizativa cuyo objetivo principal es:

*“Diseño e implantación de las líneas estratégicas definidas dentro de Lanbide Hobetzen, la adaptación de su estructura organizativa al nuevo modelo de servicios y la optimización de sus procesos y recursos, desde una visión global e integradora y de desarrollo de las personas, considerando la relevancia de las nuevas leyes de empleo y SVGII como marco jurídico”*

Y los objetivos específicos son:

- Adecuar la estructura organizativa de Lanbide en todos sus niveles de acuerdo al modelo Hobetzen, adaptando y optimizando el modelo operativo de la organización, tanto para la gestión interna como en la prestación de servicios.
- Diseñar tanto el futuro modelo de intervención y atención de Lanbide, en consideración con las posiciones estratégicas del modelo Hobetzen y de la EVE 2030, como el modelo de calidad, sobre la base del modelo Aurrerabide.
- Identificar y modelar los componentes de la cartera de servicios de Lanbide, con foco en el despliegue multicanal de los modelos de servicios y en la especialización y personalización mediante carteras de clientes.
- Determinar implicaciones y contingencias tanto de las posibles alternativas del cambio de figura jurídica como de los desarrollos reglamentarios ya aprobados o futuros, como son la Ley del SVGII y la Ley Vasca de Empleo.
- Asegurar el alineamiento con el resto de iniciativas de transformación, como la oficina de transformación digital, para la implantación de mecanismos e instrumentos que maximicen la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios.



- Facilitar el diseño e implementación de un modelo de gestión del cambio y comunicación transversal a lo largo del proyecto que garantice el éxito de la transformación de Lanbide.

Este proyecto de ordenación y transformación está permitiendo definir los modelos específicos de intervención, gestión y atención en servicios de empleo, y en prestaciones. Junto con la definición de estos modelos, se están definiendo los procesos en los que intervendrán las estructuras de: servicios centrales, oficinas territoriales y oficinas de empleo, así como el dimensionamiento de sus respectivos recursos personales.

## ***2. Proyecto de análisis funcionales, organizativos, y de necesidades de recursos asociados a la entrada en vigor de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos para la Inclusión.***

Estos análisis han permitido planificar las significativas modificaciones en los procesos de gestión de estas prestaciones (Renta de Garantía de Ingresos e Ingreso Mínimo Vital) y estimar la nueva organización y dimensionamiento de los recursos que dé respuesta al modelo de gestión de las prestaciones y de la inclusión.

Ambos proyectos, considerando el calendario de entrada en vigor de los compromisos normativos, con especial incidencia el de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos para la Inclusión, han priorizado y contribuido a estimar las dotaciones necesarias actuales y futuras, asociadas al ámbito competencial de la gestión de las prestaciones, permitiendo con esta estimación cuantificar las dotaciones actuales de LANBIDE que, se especializarán en la prestación de servicios en el ámbito de las políticas activas y la inclusión.

### **Análisis de la población de referencia**

Junto los servicios que integran la oferta cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, el otro elemento determinante para la estimación de recursos personales dedicados, es la población potencialmente destinataria.

Podemos considerar tres referencias de población potencialmente destinataria: población activa, población demandante de LANBIDE, y población parada registrada. Las tres son clasificaciones que pueden considerarse como referencia, para cada una habría que analizar la potencial cartera de clientes por profesional de referencia, y la propensión a utilizar la oferta de servicios de LANBIDE.

Población activa, 1.050.000 personas. La ratio de población por personal de referencia se situaría en 1/2.447, cuantitativamente abocaría a un dimensionamiento del servicio de empleo que lo haría presupuestariamente insostenible. Señalar que una parte de la población activa, la población ocupada, no es usuaria habitual de los servicios de empleo, exceptuando situaciones de mejora de empleo.

Población demandante en LANBIDE, 285.609 (octubre 2022). La ratio de demandante por profesional de referencia se situaría en 1/655, tensionaría a la gestión de la cartera de clientes y estaría significativamente por debajo de la media europea, estatal y de recomendaciones. Las personas demandantes de LANBIDE son mayoritariamente desempleadas, con distinto compromiso en la búsqueda activa de empleo, conviviendo con personas ocupadas en mejora de empleo.



Población parada registrada en LANBIDE, 111.744 (octubre 2022). La ratio parada registrada por profesional de referencia se situaría en 1/260, este dimensionamiento estaría lejos de las recomendaciones de la U.E. pero permitiría conciliar la demanda potencial de servicios subjetivos por la población, con actuaciones proactivas sobre población objetivo de la estrategia de empleo.

En todos los casos las referencias de población son válidas para contextualizar, pero no determinan el flujo objetivo de demanda de servicios por parte de la población potencialmente destinataria. Tomando como referencia las 111.744 personas paradas registradas, con dotaciones especializadas planteadas en este informe, se conseguiría orientar al 50% de esta población en un año. Si consideramos el dimensionamiento de los recursos de profesionales especializados de las entidades colaboradoras, estas podrían cubrir el 50% restante.

La consideración de población de referencia es una decisión de máxima relevancia, para determinar los recursos de distinta naturaleza que hay que activar en una norma como la Ley Vasca de Empleo. Se opta por una referencia de población caracterizada por su "mayor sensibilidad a la búsqueda activa", reconociendo que esta "sensibilidad" puede ser ejercida por un número de población mayor.

La población potencialmente destinataria de servicios de la cartera de servicios, tiene en términos cuantitativos, una enorme dependencia y subsidiaridad de la dinámica económica.

Es necesario realizar por parte de la Administración análisis rigurosos que permitan determinar las necesidades de recursos para la prestación de servicios, y las consecuencias estructurales en los presupuestos de la administración general vasca. En este sentido, y utilizando los instrumentos de anticipación y prospectiva de LANBIDE, como es el servicio Futurelan, nos enfrentamos en la próxima década a un incremento de las oportunidades de empleo, que teniendo en cuenta la población activa, provocará una reducción del desempleo. Paralelamente, junto con esta tendencia asistiremos a un incremento de la demanda de servicios para actualizar y adecuar las competencias de oferta y demanda de mano de obra. Esta incertidumbre derivada de la volatilidad de las variables sociales, geopolíticas, y económicas, determinará en gran medida la dimensión de la población activa destinataria de esta ley.

### Análisis de dotaciones actuales de LANBIDE

Situación del personal de LANBIDE, de acuerdo a su plantilla estructural recogida en los presupuestos de 2023:

- **Total dotaciones LANBIDE: 1.083**
- **Estimación de dotaciones vinculadas a la gestión de prestaciones: 351** (en los tres niveles de estructura, servicios centrales, oficinas territoriales, y oficinas de empleo). Derivado del *Proyecto de análisis funcionales, organizativos, y de necesidades de recursos asociados a la entrada en vigor de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos para la Inclusión*
- **Personal técnico en oficinas de empleo: 329 (191 Orientadores, 138 Tcos. De empleo formación)**. Total de dotaciones susceptibles de ser personal de referencia y atender los servicios recogidos en el Capítulo II "Definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo", y Capítulo IV "Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad" del anteproyecto.



- **Personal técnico aprobado para 2023, con la entrada en vigor de la LSVGII: 44 orientadores/as.**
- **Total personal técnico en oficinas de empleo** (disponible para los ámbitos regulados por la LVE): **373** (329+ 44)

Como se ha señalado en párrafo anterior, en la Memoria Económica no se cuantificaron las dotaciones necesarias para los Servicio de formación y cualificación para el empleo, y Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, por considerar que el anteproyecto no introducía elementos diferenciadores respecto a su situación en la Cartera Común de Servicios, y que estos servicios se atendían con la estructura actual de personal. Las dotaciones necesarias actuales para la prestación de estos servicios en las oficinas de empleo son de **53**.

Estas 53 dotaciones que como se ha señalado, ya están desempeñando funciones formación y asesoramiento al autoempleo, en la estructura actual de LANBIDE, reducirían el volumen de dotaciones de personal técnico en oficinas de empleo, para atender en LANBIDE a los ámbitos regulados por la LVE, quedando el total de dotaciones en **320** (373-53)

### **Estimación de dotaciones de nueva creación**

Considerando estos ajustes, no disponibles en el momento de elaboración de la Memoria Económica, el número de dotaciones, de perfil técnico, para las que se necesita expediente de creación de plantilla, con su correspondiente impacto económico, serían **57** (377 estimadas – 320 existentes) con un gasto de 3.434.250 euros, de acuerdo al cronograma y concionantes de incorporación siguiente.

### **Cronograma de incorporación de dotaciones**

En el supuesto de aprobación parlamentaria de la Ley Vasca de Empleo, la entrada en vigor de la misma habría que situarla en el primer cuatrimestre de 2024, partiendo de esta hipótesis, LANBIDE habría materializado los dos proyectos identificados: *“Transformación Organizativa” HOBETZEN*, y *“Proyecto de análisis funcionales, organizativos, y de necesidades de recursos asociados a la entrada en vigor de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos para la Inclusión”*, y estaría en condiciones de asumir las obligaciones y derechos asociados a los servicios regulados por la Ley Vasca de Empleo. En este escenario, el cronograma de incorporación de dotaciones (de máximos) sería:

- **2024: 20 dotaciones.** A la finalización de este periodo se evaluará los resultados de prestación de servicios/población demandante, y se determinará si se activan las dotaciones de 2025.
- **2025: 25 dotaciones** (en el supuesto de evaluación positiva en el periodo anterior). Se aplicaría el proceso evaluador.
- **2026: 12 dotaciones** (en el supuesto de evaluación positiva en el periodo anterior).



## Conclusiones

Las estimaciones de dotaciones tienen un elemento de certeza, las características de prestación de los servicios que integran la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, pero el resto de elementos que condicionan las dotaciones idóneas, están sujetas a incertidumbres:

- Población potencial destinataria de servicios que se toma como referencia. Se ha tomado el grupo de referencia más activo en consumo de prestaciones, pero no el más numeroso, como son las personas demandantes o población activa.
- Propensión de esta población a solicitar servicios.
- Naturaleza de los servicios solicitados, subjetivos o no subjetivos.
- Volumen de colectivos con obligación tasada de recibir servicios en tiempo determinado (por ejemplo, perceptores de prestaciones).
- Dinamismo económico y subsidiaridad del mercado de trabajo.

Considerando que las estimaciones de dotaciones se han realizado sobre la población de referencia más restrictiva (personas paradas registradas), las posibles tensiones en demanda de servicios que ocasionaría su superación, tendrían como soportes complementarios:

- Apoyo en la Red Vasca de Empleo, en concreto en las entidades colaboradoras especializadas en prestación de servicios de planes personales de inserción, que complementen la actividad mayoritaria desarrollada por LANBIDE en estos ámbitos.
- Oferta de servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, de formato digitalizado, para su utilización en autouso, con o sin supervisión de profesional de referencia.

Señalamos también que se acepta íntegramente la nueva redacción de la Disposición Adicional Cuarta propuesta en el informe de la Dirección de Presupuestos, quedando así, y no siendo necesario redactar un nuevo borrador:

*“En caso de que dicha transformación no coincida con la entrada en vigor de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de la CAE, el Consejo de Gobierno aprobará el presupuesto del ente público Lanbide, al que se acompañarán las cuentas anuales previsionales del ejercicio económico en que inicie sus actividades, dando cuenta a la Comisión de Economía, Hacienda y Presupuestos del Parlamento Vasco en el plazo de quince días. A tal efecto, el departamento competente en materia de presupuestos realizará las modificaciones presupuestarias que fueran necesarias para la formación de dicho presupuesto, 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”.*





## **Precisiones sobre asignación de profesional de referencia y creación de historia laboral única.**

- **“La asignación de profesional de referencia”.** Cada persona demandante de servicios tendrá asignado un profesional de referencia en LANBIDE. Este profesional asumirá una cartera de personas usuarias a las que atenderá cuando soliciten servicios de la cartera de servicios, o bien cuando de forma proactiva les solicite un seguimiento de su actividad de búsqueda de empleo. **Esta asignación no tendrá repercusión económica y por tanto no generará gastos.**

Cuestión aparte es la dimensión que debería tener la “cartera de personas usuarias” asignadas a un profesional de referencia. Las recomendaciones de la UE, Comité de Ministros de Empleo señalan 1 profesional de referencia por cada 100 personas demandantes. Si bien los sucesivos dimensionamientos de LANBIDE, junto con los nuevos procesos de tramitación asociados a la entrada en vigor de la futura Ley del Sistema vasco de Garantía de Ingresos para la Inclusión, permitirán que la ratio, mejore y mantengan una tendencia de convergencia con las recomendaciones de la UE sobre el dimensionamiento de los servicios públicos de empleo, el anteproyecto de Ley Vasca de Empleo no pretende que con su entrada en vigor se logre esa ratio en Euskadi, sino que LANBIDE responda con sus actuales recursos personales y futuros dimensionamientos aprobados al amparo de normas vinculadas a la inclusión, a la prestación de servicios de su cartera a personas y empresas, sin incurrir en desatención o en retrasos no asumibles.

- **Creación de la historia laboral única.** El sistema de información de LANBIDE, como servicio público de empleo permitirá el desarrollo de la “historia laboral única” que recogerá el conjunto de la información relevante sobre el triaje, el diagnóstico personalizado sobre la empleabilidad de la persona usuaria, el plan integrado y personalizado de empleo, sobre las actuaciones desarrolladas, ofertas de empleo, contratos suscritos, formación recibida, 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. Los desarrollos funcionales e informáticos asociados a la generación de la “historia laboral única”, se realizarán en el marco de las transformaciones digital e organizativa en los que está inmerso LANBIDE, no teniendo una repercusión económica y gasto asociados a la entrada en vigor de la LVE, puesto que los mencionados desarrollos forman parte de las actividades de transformación abordadas en la actualidad y presupuestadas en LANBIDE para 2022 y 2023.

FRANCISCO PEDRAZA MORENO

**Director de Empleo e Inclusión**