

DISPOSICIONES GENERALES

LEHENDAKARITZA

5767

LEY 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.

Se hace saber a todos los ciudadanos y ciudadanas de Euskadi que el Parlamento Vasco ha aprobado la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

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 unas condiciones laborales dignas (artículo 40).

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

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–.

La Carta Social Europea (revisada) hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 vincula la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo con, entre otros, el establecimiento de «servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores» y 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.

Este aspecto múltiple del derecho al trabajo se ha reconocido tempranamente por el Tribunal Constitucional, al proclamar que ese derecho no se agota en la libertad de trabajar, sino que supone también el derecho a un puesto de trabajo, y, como tal, presenta un aspecto individual y colectivo. En su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todas las personas a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación, y en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidas si no existe una justa causa. En su dimensión colectiva, el derecho al trabajo implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo (STC 22/1981, doctrina reiterada en las STC 119/2014 y 104/2015).

Una dimensión colectiva a la que también se refiere el Convenio n.º 122, de 1964, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la política del empleo, que impone a sus miembros el deber de formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, que deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico

y las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales (artículo 1).

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

Las metas vinculadas al objetivo 8 –promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos– de la nueva agenda de desarrollo sostenible adoptada por la Organización de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015 reproducen esta visión aunando políticas económicas y de empleo.

La presente ley se inspira en esta concepción, definiendo las políticas públicas de empleo desde un entendimiento amplio, integrador e intersectorial.

II

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. Así, ha considerado que la movilización de recursos financieros destinados a regular el mercado laboral y el pleno empleo «conciernen a ámbitos que no se limitan a lo que se viene entendiendo como régimen o materia laboral, aunque guarden conexión con esta», y que se trata «de medidas que inciden en el mercado de trabajo globalmente considerado, dando cumplimiento a la directriz contenida en el artículo 40.1 in fine CE, y que tienen tras de sí el respaldo competencial del artículo 149.1.13 CE, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica» (STC 95/2002 y STC 22/2014).

Estatutariamente, los artículos 10.25 y 12.2 del EAPV, sobre los que se soporta esta ley, habilitan a la Comunidad Autónoma de Euskadi para establecer y desarrollar su propia política de empleo, de acuerdo con la ordenación general de la economía y dentro del marco de la legislación laboral que dicte el Estado.

Por decirlo de forma llana, la política de empleo y la política de fomento del empleo pueden considerarse materias compartidas entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Euskadi, que responden en no pocas ocasiones al esquema bases-desarrollo.

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 y en el fomento del empleo, que, como materias distintas de la propiamente laboral, pueden vincularse también al desarrollo económico y a la actividad económica.

Una conexión, esta última, que permite vertebrar a nivel interno de la Comunidad Autónoma de Euskadi el ámbito que le es propio a cada nivel institucional.

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, y al artículo 17.1.25 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de

Instituciones Locales de Euskadi, sobre los que se asienta la vertebración de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi que esta ley define ex novo.

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 dichas políticas –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.

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, a cuyo fin principal sirve la creación de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

III

El derecho al trabajo se sitúa en la base de los derechos sociales, en tanto en cuanto permite vivir con dignidad y 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, a vacaciones retribuidas y a la limitación de la jornada y a descansos (artículo 35.1 CE).

Para la OIT, trabajo digno –decente en su terminología– significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que conlleve un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para toda la familia, mejores expectativas de desarrollo personal e integración en la sociedad, libertad para expresar las opiniones, organización y participación en las decisiones que afecten a sus vidas, e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres. Un concepto que inspira la definición de trabajo digno que ofrece el artículo 2 de la presente ley.

Las políticas públicas de empleo en Euskadi tienen como objetivo primigenio hacer efectivo el derecho a un trabajo digno, tal y como deriva del artículo 3.

El concepto de trabajo decente se funda, según la doctrina, «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 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 en su título II 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. Unos derechos que, correlativamente, exigen que Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo cuente con recursos humanos suficientes y adecuadamente formados, en línea con las ratios de los países europeos más avanzados.

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, 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.

En la actualidad –y previsiblemente será la tendencia en el futuro–, el itinerario profesional ha ido ganando complejidad. La necesidad de asumir el cambio y los procesos de recualificación que asocia de forma proactiva y, en el extremo, la reorientación profesional sucesiva de la persona aparecen como una necesidad a la que debe darse respuesta desde las políticas públicas y, también, desde la ley.

Los derechos para la mejora de la empleabilidad se convierten no solo 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. El reconocimiento de estos derechos exige, correlativamente, la asunción por la persona concernida de un compromiso con la mejora de su empleabilidad, a cuyo efecto la ley define una relación de obligaciones.

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.

Los artículos 10.25 y 12.2 del EAPV legitiman la consagración de los derechos de constante referencia, un reconocimiento inescindible de la capacidad de definir servicios complementarios de empleo.

IV

Desde finales del siglo pasado, la Estrategia Europea del Empleo –más y mejores empleos– viene trabajando para alinear los objetivos de los países, al hacer presente el empleo en la Estrategia de Crecimiento Europeo 2020 y, posteriormente, en sus objetivos de Horizonte 2030, a través del Comité de Empleo y de su labor asesora en el marco del Semestre Europeo.

En ese contexto general se proclamó el PEDS, una hoja de ruta hacia una Europa social fuerte, que apunta a un nuevo código social.

En marzo de 2021, con la presentación del Plan de Acción del PEDS, la Comisión impulsa decididamente su aplicación. En él se fijan tres objetivos principales a escala de la Unión Europea para 2030, que ayudarán a dirigir las políticas y reformas nacionales y que han guiado esta ley: que la tasa de empleo alcance, al menos, el 78 % en la Unión Europea; que cada año al menos el 60 % de las personas adultas asistan a cursos de formación; y que se reduzca en, al menos,

quince millones el número de quienes se hallen en riesgo de pobreza o de exclusión social, incluidos cinco millones de menores.

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

Para ello, en primer lugar, apuntala el paradigma del trabajo digno, que ha de coadyuvar a la consecución de una sociedad más democrática y justa.

En segundo lugar, reconoce un compendio de derechos para la mejora de la empleabilidad, a los que ya se ha hecho alusión.

En tercer lugar, redefine el marco de prestación de los servicios de empleo, y crea 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.

En cuarto lugar, diseña servicios y programas complementarios para la mejora de la empleabilidad a la altura de los tiempos, propicia la utilización de las nuevas tecnologías al servicio de las personas demandantes de servicios de empleo y de las empresas, atiende a los colectivos de atención prioritaria y pone 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 que nadie quede atrás.

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 y su desarrollo por la Observación General número 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, aprobada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su 27.º periodo de sesiones, así como 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 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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.

Esta ley y la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, forman parte de un ecosistema común de protección social que lucha decididamente contra la pobreza y la exclusión social en Euskadi, y amortiguan, junto con 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.

En quinto lugar, diseña 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.

La ley atiende, igualmente, a la Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión, de 4 de marzo de 2021, sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE), cuando alude a que los Estados miembros deben elaborar paquetes de medidas coherentes, que combinen medidas temporales y permanentes, para abordar los desafíos del mercado laboral

provocados por la pandemia y llevar a cabo con éxito las transiciones ecológica y digital, a cuyo efecto recomienda paquetes de medidas que incluyan (1) incentivos a la contratación y a la transición y apoyo al emprendimiento (2) oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje y medidas de apoyo, y (3) mayor apoyo por parte de los servicios de empleo a las transiciones laborales.

Obvio es decir que la primera de las medidas está en la base de cualquier política de empleo, pero también que la segunda y la tercera impregnan gran parte de las previsiones de esta ley. Incidir en la mejora de las competencias profesionales es un requerimiento individual y colectivo, porque las carencias competenciales lastran al individuo, pero también al mercado de trabajo, y las políticas públicas de empleo han de luchar decididamente frente a ellas.

Trabajar en las competencias profesionales es, por tanto, una necesidad urgente, a la que la ley da respuesta desde una triple vía: (1) reconociendo derechos para la mejora de la empleabilidad; (2) diseñando unos servicios de la Red Vasca de Empleo debidamente interconectados, que orienten, desde la personalización, a la persona demandante de servicios de empleo para procurar la adecuada cualificación o recualificación, con el fin último de posibilitar una eficaz intermediación; (3) previendo unos programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad, estables en su concepción, dirigidos a promover entre la ciudadanía la necesidad de valorar las competencias y su actualización, articulando instrumentos flexibles y de fácil utilización. 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.

Se sabe que la participación de la población adulta en procesos de recualificación está ligada a una mayor productividad (entre un 5 % y un 30 %), mayores oportunidades de empleo y mejores salarios. La experiencia de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo así lo demuestra. La tasa de inserción de las personas participantes en acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras desempleadas ha sido de entre el 51 % y el 55,88 %; en proyectos singulares, del 49,53 %; y, en formación con compromiso de contratación, del 77,12 % (datos relativos a convocatorias promovidas en 2021).

En definitiva, articular un sistema integrado y eficaz de recualificación de la población adulta es prioritario, y, en este objetivo, la formación para el trabajo es un elemento más del sistema vasco de formación profesional.

V

La transversalidad de las políticas públicas de empleo exige actuar, al menos, en cuatro niveles diferenciados: (1) en la definición de las competencias; (2) en la gobernanza y en el reconocimiento de la importancia del diálogo social; (3) en el diseño de las políticas, integrando la intersectorialidad; y (4) en la participación de todos los agentes intervinientes en materia de empleo.

La ley otorga el necesario protagonismo al Gobierno Vasco, quien tiene atribuidas la competencia normativa, la de diseño estratégico y planificación de las políticas públicas de empleo en Euskadi, así como la de definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, por señalar las más significativas.

También reconoce a las diputaciones forales y a los municipios un elenco competencial nada desdeñable. Y es que en esta ley cobra especial relevancia el reconocimiento de la dimensión local de las políticas públicas de empleo. El interés de lo local impregna el modelo prestacional, la

gobernanza y la planificación, en una declaración que trasciende lo meramente programático y la funcionalidad del principio informador para dotarla de un contenido efectivo.

La dimensión local de las políticas de empleo está presente desde el Convenio de la OIT sobre el servicio del empleo, 1948 (n.º 88).

Sin embargo, hasta el momento, los municipios habían venido desarrollando de facto, con mayor o menor intensidad, políticas dirigidas a crear empleo y a prevenir, paliar y combatir el desempleo, pero sin el sustento del reconocimiento explícito de un haz competencial legitimador –más allá del artículo 17.1.25 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi– ni de los necesarios mecanismos de coordinación y colaboración interinstitucionales que garantizarán un desarrollo eficaz de las políticas de empleo.

Los municipios han padecido la incertidumbre sobre sus posibilidades reales de actuación, a la par que se veían compelidos a hacer frente a las necesidades de la ciudadanía, singularmente acuciantes en épocas de crisis.

La ley termina con esta situación y, partiendo del principio de subsidiariedad y de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, atribuye a los municipios competencia propia en el ámbito material de los planes de empleo y desarrollo local, y, a su vez, reconoce la posibilidad de desplegar acciones de fomento del empleo vinculadas al desarrollo social y económico del municipio y acciones dirigidas a promover la inserción sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión.

Culmina la ley estableciendo la posibilidad de que los municipios presten determinados servicios de empleo.

Las posibilidades de generación de empleo suelen estar muy vinculadas a las actividades que se desarrollan en el territorio, de modo que el territorio termina siendo factor de desarrollo. La ley no puede desconocer tal circunstancia, de modo que articula la competencia de los municipios conectando el desarrollo local con el empleo, por ser el primero cauce para la consecución del segundo.

Igualmente, reconoce la interacción entre los servicios sociales y el empleo en pos de la inclusión. Se trata de un concepto multidimensional que aúna inserción social y laboral, y donde la línea divisoria entre una y otra, lejos de ser diáfana, demuestra la multiplicidad de espacios de acción conjunta y de tránsito desde lo social a lo laboral, singularmente evidente en los colectivos que se hallan en situación o en riesgo de exclusión.

Las conclusiones antedichas son extensibles a las competencias reconocidas a las diputaciones forales, que tienen, a este respecto, un sustrato común con los municipios, si bien encuentran su engarce en el artículo 36.1.d de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y conectan de manera mediata con el artículo 7.c.1 de 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.

En definitiva, la ley reconoce a las diputaciones forales competencia para aprobar planes territoriales de empleo y para promover acciones de fomento del empleo vinculadas singularmente al desarrollo económico y social del territorio, así como las dirigidas a la inserción sociolaboral de las personas en situación o en riesgo de exclusión.

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.

Siguiendo la guía para la formulación de políticas nacionales de empleo (Ginebra, OIT, 2012), la ley apuesta por una definición concertada de los objetivos en materia de empleo, con participación de todos los niveles institucionales y de los agentes sociales, expresión de la relevancia que se les reconoce, aunque situando la decisión última en el Gobierno Vasco, como demanda su posición de liderazgo competencial en la materia.

El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo se constituye en garante de la coordinación, al que se le reconocen funciones de enorme significación en la proposición concertada de las directrices estratégicas de la política de empleo.

El Gobierno Vasco, el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y la Mesa de Diálogo Social son los ejes vertebrales de la gobernanza de las políticas públicas de empleo.

La existencia del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo aparece directamente enraizada en el artículo 103 de la CE, en el principio de eficacia administrativa, principio ordenador de la actuación de las administraciones públicas, que subyace como finalidad última del deber de coordinar la actuación de las instituciones competentes en materia de empleo o en materias con incidencia en las políticas de empleo.

La ley refuerza el protagonismo del diálogo social en la definición de la política de empleo, situando a la Mesa de Diálogo Social, según se ha avanzado, como uno de los ejes de la gobernanza. La importancia del diálogo social en el proceso de formulación de políticas, desde el análisis de la situación que conduce a la elección de las políticas hasta la validación de su aplicación y, posteriormente, la evaluación, se consagra en las funciones que el artículo 75 le atribuye.

VI

La interinstitucionalidad que vertebra el modelo de gobernanza se extiende a la gestión de los servicios de empleo, con lo que es obligada la referencia a la Red Vasca de Empleo.

Se trata, como explicita el artículo 19, de un instrumento de cooperación prestacional, integrado por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, por las diputaciones forales, por los municipios, por las entidades locales y por las entidades integrantes de sus respectivos sectores públicos, que gestiona la cartera de servicios de empleo –denominada cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo–.

Hunde sus raíces en la potestad de autoorganización y en el ámbito material de actuación que propicia el artículo 12.2 del EAPV, que incluye la emanación de reglamentos internos de organización de los servicios necesarios para ello (STC 249/1988, FJ 2; y STC 158/2004, FJ 5) y la regulación de la propia competencia funcional de ejecución (STC 51/2006, FJ 4).

Se trata, a la postre, de garantizar el protagonismo de cada nivel institucional, posibilitando una relativa descentralización en la prestación de determinados servicios de empleo y otorgando un papel vertebral y de liderazgo a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

La operatividad de la Red Vasca de Empleo reclama cubrir aspectos esenciales, a los que la ley da solución: desde la distribución coordinada de roles a partir de un criterio de especialización, que optimiza las aportaciones de cada agente; hasta la generación de instrumentos comunes de atención, información y prospección, cuyo diseño y mantenimiento corresponde a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, de obligada utilización para todas las entidades integrantes de

la Red Vasca de Empleo; pasando por la definición del contenido prestacional de cada uno de los servicios y de sus protocolos de implementación, a cargo del Gobierno Vasco, que garantizará la necesaria homogeneidad de los servicios, desde unos mismos parámetros de calidad y atendiendo a unos mismos principios informadores y a unas mismas obligaciones de todos los integrantes de la Red Vasca de Empleo.

La integración en la Red Vasca de Empleo será objeto de un procedimiento dirigido a garantizar su acomodo con el mapa de la Red Vasca de Empleo y a constatar la asunción por parte de la entidad integrada de las obligaciones que le incumben como miembro de la red, en orden a dar cumplimiento al contenido prestacional de los servicios que asumirá la entidad.

La prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo se garantizará íntegramente por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, y se posibilitará a las diputaciones forales y a los municipios la gestión de determinados servicios.

La articulación del ámbito prestacional se vertebra, así, a partir de la especialización y de la proximidad a la persona y a la empresa usuaria, concibiendo unos servicios personalizados y adaptados a sus necesidades.

Es natural que Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, como eje central de esa red, asuma la gestión de algunos de estos servicios en exclusiva, en tanto en cuanto puedan considerarse estratégicos o nucleares en el servicio de empleo.

A su vez, la especialización y proximidad ofrecen un panorama potencial de interés para definir algunas actividades de la cartera de servicios por las diputaciones forales y municipios.

En definitiva, se procura un refuerzo de los servicios de empleo mediante la creación de la Red Vasca de Empleo, y se garantizan su adecuada coordinación, niveles homogéneos de calidad, así como la posibilidad de interacción y seguimiento permanentes por cualquiera de las entidades integrantes de la red en beneficio de las personas y de las empresas usuarias.

VII

Es obligada una breve referencia al Libro Blanco del Empleo en Euskadi, presentado el 16 de febrero de 2023, que analiza en profundidad la situación del empleo en la comunidad autónoma, atiende a los desafíos relacionados con las tres transiciones que acaecen a nivel global (demográfica, tecnológica y climática), y realiza propuestas en orden a generar más y mejores empleos para toda la sociedad. Su virtualidad nace de evidencias constatadas y de la reflexión que se aúna a ellas.

La ley vasca de empleo se impregna de esta visión estratégica con el objetivo de contribuir a definir un marco normativo que permita a Euskadi afrontar con garantías los desafíos del presente y del futuro, situando el empleo como eje estratégico de las políticas públicas, pues, como indica el resumen ejecutivo del libro blanco, «la cantidad y calidad de empleo que una sociedad genera es un termómetro de su bienestar social».

El articulado pone de manifiesto la influencia de muchas de sus propuestas, aunque la necesidad de su ordenación no nazca novedosamente de indicaciones, ideas o reflexiones de aquel libro, sino que se sirve del aval científico que el libro ofrece para respaldar los ejes básicos sobre los que se asienta la ley.

Así, destacan cuestiones como la atención prioritaria a las personas mayores de 55 años y a las personas jóvenes (artículo 7); la obligatoriedad de realizar un análisis de impacto en el empleo de las políticas públicas (artículo 9); la definición de un servicio de formación para el trabajo permeable

a las necesidades del tejido productivo, a las necesidades de las personas más alejadas del empleo y a los requerimientos derivados de un mercado de trabajo llamado a recibir talento (artículo 31); la colaboración con las personas, empresas y entidades empleadoras en orden a garantizar la mejor prestación de los servicios de los que son destinatarias (artículo 34); la articulación de un servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo que posibilite a las personas jóvenes conocer la incidencia en el empleo de las distintas titulaciones y tomar decisiones trascendentes sobre su futuro (artículo 35); la oferta de un programa de valoración de competencias que permita abordar la capacitación permanente de las personas a partir de evidencias contrastables, que se complemente con un programa de actualización de competencias que sirva para abordar la adaptación a los cambios y facilite el tránsito formativo a las personas de mayor edad a partir de programas flexibles, que reportan beneficios individuales y colectivos (artículos 52 y 53); o la importancia estratégica de la investigación e innovación, donde se ensayen fórmulas de colaboración con los distintos agentes de las políticas públicas de empleo (artículo 87), por destacar los contenidos más significativos.

Se evidencia, en definitiva, la aspiración de conformar una ordenación de las políticas públicas de empleo –y de los servicios anudados a estas– útil y flexible, que favorezca la creación de oportunidades y articule mecanismos que permitan minimizar las amenazas existentes en materia de empleo y aquellas que puedan aparecer en los próximos años.

VIII

La ley tiene seis títulos, noventa y nueve artículos, siete disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

– El título I contiene las disposiciones generales.

El artículo 1, dedicado al objeto, ilustra el cambio que la ley trata de imprimir a las políticas públicas de empleo, que, a partir de la personalización propia del reconocimiento de derechos a las personas demandantes de los servicios de empleo, se dirige a ordenar el marco prestacional de los servicios a través de la Red Vasca de Empleo; define las competencias en materia de empleo en Euskadi, la gobernanza, la planificación, la participación y la financiación de las políticas públicas de empleo; y regula, por último, Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

El artículo 3 incorpora un concepto multidimensional de las políticas de empleo, articuladas en torno al objetivo del trabajo digno, mientras que el artículo 4 propugna la importancia de la dimensión local en el diseño y gestión de las políticas públicas de empleo; ambos ejes resultan determinantes de la definición del modelo de gobernanza.

Los principios que informan las políticas públicas de empleo, a los que se dedica el artículo 5, trasponen los principios del PEDS en relación con el trabajo y el empleo.

– El título II, que integra los artículos 10 a 18, proclama el haz de derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad. La ley muestra el compromiso con la efectividad de tales derechos, huyendo de meras declaraciones programáticas, al regular su titularidad, las condiciones concretas para su ejercicio, las obligaciones para las personas usuarias y para Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, así como las consecuencias de su incumplimiento, y culmina con la articulación de un procedimiento en vía administrativa, que se definirá reglamentariamente, para que las personas titulares de aquellos derechos puedan formular sus reclamaciones en caso de incumplimiento o de cumplimiento irregular o insuficiente.

Se prevé, en todo caso, una revisión del diagnóstico personal sobre la empleabilidad y del plan integrado y personalizado de empleo de las personas desempleadas de larga duración en el plazo máximo de dieciocho meses, siguiendo las directrices del PEDS (principio 4).

Este título viene a completar, desde los parámetros propios del reconocimiento de un derecho subjetivo, el elenco de servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo que proclama la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

– El título III tiene por objeto la regulación de la Red Vasca de Empleo; de los instrumentos comunes de atención, información y prospección; de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo; de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad; de la inspección de la Red Vasca de Empleo; de las entidades privadas colaboradoras de la citada red y del control de calidad de los servicios. Consta de seis capítulos y abarca los artículos 19 a 64.

El capítulo I se inicia con la creación de la Red Vasca de Empleo, que descansa sobre tres ejes esenciales que justifican su existencia: interinstitucionalidad, especialización y proximidad a las personas y empresas usuarias en la prestación de los servicios de empleo.

La existencia de la Red Vasca de Empleo ofrece un refuerzo importante de la capacidad para recualificar, orientar y ayudar a las personas que buscan empleo y a las empresas en la prestación de servicios a ellas destinados.

La creación de la Red Vasca de Empleo exige la articulación de una serie de obligaciones dirigidas a garantizar la debida coherencia e interacción de los servicios de empleo, que redunde en un servicio especializado y de calidad para las personas y para las empresas usuarias.

El capítulo II consta de dos secciones: la 1.^a, integrada por los artículos 25 a 35, tiene por objeto la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, y la 2.^a –artículos 36 a 40– se dedica a las personas y empresas usuarias y a sus derechos y obligaciones.

La sección 1.^a se inicia con el artículo 25, que define la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, complemento de la cartera común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, cuya prestación garantiza expresamente. Se trata de un plantel de servicios concebido como un catálogo dinámico, llamado a conectar los servicios de empleo con las necesidades del mercado, porque solo así podrá dirigirse la dimensión colectiva del derecho al trabajo hacia la efectividad del derecho a un trabajo digno.

La calidad en la prestación de los servicios de empleo exige como condición previa un desarrollo preciso de su contenido prestacional, al que habrán de ajustarse todas las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo, como señala el artículo 27.

Por otra parte, la prestación de la totalidad de los servicios queda garantizada por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, tal y como prevé el artículo 29, respetando, en todo caso, la igualdad de derechos con independencia del medio utilizado.

Los servicios de orientación, formación para el trabajo, intermediación y colocación, asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, asesoramiento a empresas y el servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo, a los que se dedican los artículos 30 a 35, no hacen sino reforzar el vínculo de los servicios con los derechos de las personas para la mejora de la empleabilidad y con los requerimientos del mercado de trabajo.

La sección 2.^a identifica a las personas y empresas usuarias de la Red Vasca de Empleo, así como sus derechos y obligaciones, que abundan en la personalización de los servicios.

De entre los derechos a que se refiere el artículo 37 destacan dos: (1) el derecho a la asignación de un profesional o una profesional de referencia; (2) el derecho a una historia laboral única, documento que compendia el conjunto de la información relevante de la persona a lo largo de su vida laboral, vinculada a su empleabilidad, a los servicios prestados, al trabajo desarrollado, a su cualificación, etcétera. El artículo 38 contempla los derechos vinculados a la utilización de medios electrónicos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco. En todo caso, y con independencia de que algunas entidades de la Red Vasca de Empleo no formen parte del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se verán igualmente constreñidas a garantizar a las personas y empresas usuarias los derechos que aquella ley les reconoce.

El capítulo III regula los instrumentos comunes de atención, información y prospección y la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

La sección 1.^a—artículos 41 a 46— ilustra el liderazgo de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, pues a dicha entidad compete el diseño y mantenimiento de aquellos instrumentos comunes.

Los instrumentos comunes de atención, información y prospección se constituyen en ejes de coordinación y garantía de continuidad y complementariedad de todas las intervenciones que lleven a cabo las entidades de la Red Vasca de Empleo al servicio de las personas y de las empresas.

Cada instrumento común tiene un rol esencial, si bien el instrumento común para la atención y seguimiento, previsto en el artículo 42, está llamado a servir de auténtico revulsivo en la prestación de servicios de empleo. Permitirá el seguimiento permanente de todos los servicios prestados.

La gestión de los servicios de empleo, a la que se dedica la sección 2.^a, ha de ajustarse a unos mismos principios informadores, tal y como establece el artículo 47 —entre otros, gratuidad; universalidad; atención integral, profesional y personalizada; transparencia; calidad y evaluación; trazabilidad y gestión por competencias profesionales—.

Los artículos 48 a 50 delimitan el ámbito de acción exclusivo de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo en la prestación de servicios de empleo, y aquel en el que cabe la intervención de las diputaciones forales y de los municipios bajo su propia responsabilidad.

El capítulo IV, dedicado a los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad, refuerza específicamente a los colectivos de atención prioritaria. Articula fórmulas flexibles de valoración de competencias y de formación, que se promueven preferentemente entre estos colectivos, si bien se conciben para su extensión al conjunto de la población a lo largo de su vida laboral, pues solo así se conseguirá aunar la demanda del mercado con la cualificación de la población activa.

Se contemplan programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo, que suman como destinatarias, además de las personas con discapacidad, aquellas con especiales dificultades de inserción laboral, en un decidido compromiso con las personas que presentan mayores dificultades. Igualmente, se prevén programas integrales de activación laboral, dirigidos a mejorar la empleabilidad y el acceso a un trabajo digno de los colectivos de atención prioritaria.

El capítulo V se dedica a las entidades colaboradoras de la Red Vasca de Empleo.

Destaca, por su novedad, la regulación de los acuerdos abiertos, categoría que define el precepto desde parámetros ajenos a los que son propios de las normas de contratación pública. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea excluye de la consideración de contrato público aquel en

el que no hay selección de unos operadores frente a otros (STJUE, Sala Quinta, de 2 de junio de 2016, párrafos 38 y 40).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 57, solo cabrá acogerse a la fórmula del acuerdo abierto cuando 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 acuerdo.

No se trata de una huida de la legislación de contratos del sector público, sino, justamente, de su aplicación estricta a los supuestos que se ajustan al concepto que le es propio, y de permitir a la Administración, a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo en este caso, acogerse a esta fórmula de enorme potencial y flexibilidad cuando la prestación se halle perfectamente caracterizada y no se vislumbre –más bien lo contrario– la necesidad de dar preferencia a una oferta frente a otra, a un operador económico de entre todos los concurrentes, porque todos se consideran válidos.

De este modo, se acoge la ley 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.

Finalmente, se contemplan los acuerdos de gestión concertada, contratos públicos comprendidos en 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, según declara la STJUE de 14 de julio de 2022 (C-436/20), bien que con la singularidad de contemplar como únicas destinatarias en la prestación de determinados servicios y de los programas para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad a entidades privadas de iniciativa social cuyo objeto social prevea actividades en el ámbito del empleo.

El capítulo VI, con el que culmina el título III, regula la inspección de la Red Vasca de Empleo y el control de la calidad en la prestación de los servicios.

La regulación de la inspección sigue los parámetros clásicos de control. Su ejercicio se atribuye al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo, correlato necesario de la competencia para definir los servicios de empleo, su contenido prestacional, el mapa de la Red Vasca de Empleo, etcétera. Se separan, así, la prestación de los servicios de empleo y el control de estos, garantía mínima de imparcialidad en el ejercicio de aquella potestad.

Termina el capítulo con el artículo 64, que regula la sustitución en la prestación de servicios, delimitada a aquellos supuestos en que la inspección detecte un incumplimiento grave y reiterado de la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, de los requisitos y obligaciones establecidos en esta ley, de los estándares de calidad o del contenido prestacional técnico de los servicios.

Se trata de una medida incisiva, dirigida a proteger a la ciudadanía y a las empresas y a garantizar la calidad en la prestación de los servicios, cuestión que trasciende el mero interés de la entidad prestadora, pues concierne a la Comunidad Autónoma de Euskadi y a la preservación de la propia funcionalidad de los servicios públicos de empleo.

La decisión sobre la procedencia de la sustitución, que será en todo caso temporal hasta que la calidad del servicio se halle suficientemente garantizada, se sitúa en el departamento competente del Gobierno Vasco en materia de empleo, y se rodea de importantes garantías –constatación del

incumplimiento grave y reiterado; requerimiento a la administración o entidad responsable de la prestación del servicio para que adopte las medidas precisas en orden al cumplimiento; persistencia en el incumplimiento e informe previo favorable del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo–, en consonancia con la necesidad de preservar la autonomía local –también de las diputaciones forales– y con pleno respeto a la jurisprudencia constitucional (por todas, STC 11/1999, STC 159/2001 y STC 154/2015).

– El título IV tiene por objeto la determinación de competencias, gobernanza, planificación, participación y financiación de las políticas públicas de empleo, a las que se dedican, respectivamente, los capítulos I, II, III, IV y V.

Ya se ha dado cuenta de la naturaleza intrínsecamente intersectorial de las políticas de empleo. También se han apuntado las líneas maestras de la distribución competencial que deriva de esta ley.

El artículo 65 reconoce al Gobierno Vasco un importante haz de competencias en materia de empleo, definido a la luz de lo dispuesto en los artículos 10.25 y 12.2 del EAPV, del que deriva su posición de liderazgo natural, pues a él le corresponden el ejercicio de la potestad normativa, la planificación estratégica de las políticas públicas de empleo, a la par que la definición de la cartera de servicios, su contenido prestacional y la inspección, ejes sobre los que se vertebra el desarrollo de las políticas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Las competencias de las diputaciones forales y de las entidades locales encuentran sustrato en el desarrollo económico y social y en su incidencia en el empleo, a la par que en la interacción de los servicios sociales y el empleo. Se les reconocen, así, la competencia para la planificación en su territorio respectivo y en su marco, el desarrollo de acciones de fomento vinculadas con aquellos ámbitos, además de lo expuesto respecto a las posibilidades de prestar servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

La ley respeta los cánones constitucionales de la autonomía local, entendida como el derecho de la comunidad local a participar, a través de órganos propios, en el gobierno y administración de cuantos asuntos le atañen.

Los análisis sobre los que se sustenta esta ley han puesto de manifiesto que la coordinación y complementariedad de los agentes constituye, junto con la mejora de la conexión con la empresa, el gran reto de la gobernanza, como lo es la necesidad de evitar espacios de duplicidad, de flujos financieros superpuestos, etcétera. El llamamiento a la coordinación interinstitucional, así como a la simplificación y clarificación de la oferta de servicios a empresas y a la ciudadanía, se ha evidenciado como uno de los fines esenciales que informan esta ley.

A tal funcionalidad sirve el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, regulado en los artículos 69 a 73.

Su composición sigue la doble lógica de la competencia y del carácter multidimensional de las políticas públicas de empleo; de ahí que estén representados los tres niveles institucionales y cuente con una nutrida representación intersectorial –además de empleo y de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, educación, competitividad e inclusión–. La composición refleja las competencias de cada nivel institucional, y el régimen de acuerdos garantiza un funcionamiento eficaz del consejo.

La importancia de las funciones del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo es evidente, como lo es la trascendencia de sus decisiones, lo que permite comprender la exigencia de la participación interinstitucional, porque las políticas de empleo lo serán de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Por lo demás, el carácter vinculante del informe del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, que se predica en el artículo 72, sobre el examen de los instrumentos territoriales y locales de planificación y 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», cohonestando la tutela de los intereses supralocales en materia de empleo, que corresponde a la Comunidad Autónoma de Euskadi, 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, STC 103/1989, FJ 7; STC 40/1998, FJ 38; y STC 92/2015, FJ 7.b).

La ley dota la gobernanza de las políticas públicas de empleo de liderazgo y coherencia institucionales, que comparte protagonismo con los agentes sociales a través de la Mesa de Diálogo Social.

El capítulo III diseña un modelo de planificación integrada y coordinada de las políticas públicas de empleo, que, partiendo de un marco estratégico compartido, se despliega de forma adaptada en instrumentos de actuación operativa a nivel de comunidad autónoma, territorio histórico o municipio o municipios, tal y como ponen de manifiesto los artículos 76 a 82.

La Estrategia Vasca de Empleo, instrumento de planificación a medio plazo, orientará las políticas públicas de empleo, y fijará prioridades y objetivos estratégicos, singularmente relevantes en relación con los colectivos de atención prioritaria y en relación con la seguridad y salud en el trabajo, elemento inescindible del trabajo digno, a cuya efectividad han de dirigirse las políticas públicas de empleo. Se constituye, a su vez, en instrumento de coordinación, en tanto en cuanto los planes territoriales de empleo y los planes de empleo y desarrollo local habrán de ajustarse a sus directrices.

El artículo 81 impone la elaboración de planes de empleo y desarrollo local a los municipios de más de 10.000 habitantes, que permiten presumir, además de un significativo volumen de población activa, un desarrollo socioeconómico relevante.

Los artículos 83 y 84, que integran el capítulo IV, institucionalizan la participación de todos los agentes de las políticas activas de empleo en el diseño y desarrollo de dichas políticas a través del Foro Vasco de Empleo.

El capítulo V, dedicado a la financiación, prevé que cada institución financie el desarrollo de las políticas de empleo de su competencia y la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, con cargo a sus respectivos presupuestos.

Vinculada directamente a esta previsión se halla la creación del fondo de cooperación para el empleo y desarrollo local por la disposición transitoria tercera, que se dirige a garantizar la elaboración de planes de empleo y desarrollo local a la luz del principio de suficiencia financiera.

Su vigencia, como denota la disposición que lo crea, es limitada en el tiempo, y se vincula a la vigencia o modificación de 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, pues es el modelo de financiación que deriva del Concierto Económico el llamado a garantizar el nivel de recursos de las entidades locales de conformidad con las competencias y servicios de su titularidad, con una financiación, por regla general, incondicionada.

El artículo 86 regula un mecanismo de colaboración financiera estable, con una duración máxima de ocho años, entre el Gobierno Vasco y los municipios o entidades de ámbito supramunicipal para la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, dirigido a garantizar

la calidad, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios, que salvaguarda, además del equilibrio territorial, los principios de estabilidad presupuestaria y de sostenibilidad financiera.

– El título V versa sobre la investigación, innovación y evaluación de las políticas públicas de empleo y de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

El artículo 87 impulsa decididamente programas de investigación, diseño e innovación aplicada y su puesta en práctica experimental en el ámbito de la orientación, prospección, intermediación laboral, emprendimiento y otras áreas de acción relevantes para el empleo, consciente de la importancia de la innovación en la dinamización de las políticas públicas y de los servicios de empleo. La rápida evolución del mercado de trabajo, las transformaciones actuales y las que cabe esperar en el futuro, así como la variación permanente de los perfiles y competencias demandados por el mercado, exigen investigar, experimentar y extender las buenas prácticas para diseñar políticas y servicios de empleo útiles a la sociedad.

El artículo 88 prevé la difusión de las buenas prácticas entre los agentes de las políticas de empleo, singularmente relevante cuando se trata de ofrecer soluciones o de paliar los problemas que sufra el empleo en cada momento.

La importancia de la evaluación como instrumento de mejora de la acción de las políticas públicas en orden a favorecer la toma de decisiones y proponer eventuales correcciones queda patente en el artículo 89, que pone fin al título V, y que prevé la realización periódica de una evaluación de resultados, de calidad y de impacto de las estructuras de gestión de las políticas públicas de empleo. Se encomienda a un órgano independiente, el Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e inclusión.

– Para finalizar, el título VI sigue las directrices del plan de transición y mejora Lanbide Hobetzen (proyecto tractor 3 de la Estrategia Vasca de Empleo 2030), así como los trabajos para la modernización y reforma integral de Lanbide-Servicio Público 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 Público 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, que pasa a configurarse como entidad pública de derecho privado, que dotará de mayor flexibilidad, dinamismo y especialización profesional a la prestación de servicios de empleo.

En cualquier caso, el ejercicio de potestades públicas de su competencia quedará sometido al derecho administrativo, como también el funcionamiento de sus órganos, la formación de su voluntad y el régimen de patrimonio, de responsabilidad patrimonial, subvencional y de contratación. Por lo demás, resulta de plena aplicación 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.

La transformación garantiza la sujeción al derecho público allí donde el ordenamiento jurídico lo exija, así como la intervención de funcionarias y funcionarios públicos en el ejercicio de aquellas funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales de la Administración, a cuyo efecto el artículo 99 impone la sujeción a la normativa reguladora de la función pública de la Administración General de la Comunidad Autónoma de aquellos puestos de trabajo en los que concurren las circunstancias apuntadas.

Pero la configuración jurídica de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo debe tener en cuenta, igualmente, que las funciones prototípicas del servicio de empleo no exigen la reserva para su ejercicio al personal funcionario ni precisan para su efectividad de todo el elenco de prerrogativas vinculadas al derecho público, sino que, muy al contrario, demandan mayor capacidad de adaptación a las necesidades del mercado, de cumplimiento de los objetivos y estándares de la Unión Europea y de fomento y desarrollo de la actividad prestacional del servicio de empleo, ofreciendo respuestas ágiles y flexibles.

Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo está llamado a gestionar las prestaciones económicas del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión y, a la par, ha de promover e impulsar las políticas activas de empleo mediante una gestión eficaz, eficiente y personalizada. Y son estas características las que obligan a incidir en dos aspectos estratégicos a los que sirve la transformación en entidad pública de derecho privado: a) la especialización de su plantilla, asegurando que el servicio público cuente con una relación de puestos de trabajo adecuada a las necesidades y a la complejidad de los servicios personalizados; b) la agilización de su gestión, sirviéndose de una fiscalización de la actividad económica que no interfiera en aquella ni la ralentice, tal y como posibilita el control económico-financiero. Se trata de garantizar las mayores cotas de exigibilidad en el cumplimiento del presupuesto y de la legalidad, y de imprimir, a la vez, una mayor celeridad en la tramitación administrativa.

En definitiva, la transformación de la personificación jurídica de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo permitirá el mejor cumplimiento del objeto y fines de la entidad, posibilitando la actuación e intervención desde parámetros de eficacia, especialización y formas ágiles de gestión, sin detrimento de la aplicación del derecho administrativo cuando la actividad, la prestación o el servicio lo requieran.

La disposición adicional primera mandata la suficiencia financiera para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en esta ley; y, en particular, para garantizar el adecuado funcionamiento de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

La disposición adicional segunda mandata la designación de profesional de referencia en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor de la ley, y la disposición adicional tercera, la aprobación, en el plazo de quince meses desde la misma fecha, del mapa de la Red Vasca de Empleo, de su logotipo y de los instrumentos comunes de atención, información y prospección, imprescindibles para garantizar la efectividad de sus previsiones.

La disposición adicional cuarta establece los plazos para la adaptación de la vigente Estrategia Vasca de Empleo, así como para la aprobación del plan trienal de empleo de Euskadi y de los planes de empleo y desarrollo local.

Las disposiciones adicionales quinta y sexta se refieren, respectivamente, a la transformación del organismo autónomo de carácter administrativo Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo en ente público de derecho privado y a sus presupuestos.

La disposición adicional séptima mandata la aprobación del plan de normalización del uso del euskera en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la ley.

La disposición transitoria primera define la aplicación gradual de los artículos 12 y 13, al objeto de garantizar una materialización ordenada de los derechos al diagnóstico personal sobre empleabilidad y a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo.

Las disposiciones transitorias segunda y tercera regulan el régimen transitorio del Catálogo Vasco de Especialidades Formativas de la Administración laboral en la parte vinculada a los certificados de profesionalidad, y la creación del fondo de cooperación para el empleo y desarrollo local.

La disposición derogatoria deroga expresamente la Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

La disposición final primera modifica la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, para dar cabida a la evaluación de las políticas de empleo y a la atribución de tal función, además de las que le corresponden en materia de inclusión, al Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e inclusión.

La disposición final segunda modifica la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi, con el fin de implementar la presencia equilibrada de las personas socias en los órganos cooperativos, así como los planes de igualdad en las cooperativas.

Las disposiciones finales tercera y cuarta se refieren al desarrollo reglamentario y a la deslegalización de determinadas materias de carácter eminentemente coyuntural o que se hallan condicionadas por la evolución del mercado o por las necesidades de la población activa y de las empresas. Por último, la disposición final quinta regula la entrada en vigor de la ley.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

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 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 y de la ocupabilidad, en orden a impulsar el pleno empleo de calidad.

Asimismo, tiene por objeto la determinación de las competencias en materia de empleo, del modelo de gobernanza y de la planificación, participación y financiación de las políticas públicas de empleo, y la regulación de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

Artículo 2.– Definiciones.

A efectos de la presente ley y de las normas que la desarrollen, se entenderá por:

a) Trabajo digno: aquel que brinda la oportunidad de realizar una actividad laboral en condiciones de accesibilidad universal a cambio de un ingreso justo y compatible con la conciliación familiar; que ofrece seguridad en el lugar de trabajo, protección social, perspectivas de desarrollo personal y de participación e igualdad de oportunidades; y que favorece la integración social.

b) Acuerdo de actividad: acuerdo documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, directamente o a través de entidades colaboradoras, para incrementar la empleabilidad de aquella.

c) Colectivos de atención prioritaria: aquellos que presentan especiales dificultades para acceder a un trabajo digno o mantenerlo y para desarrollar su empleabilidad.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6, se integrarán en esta definición aquellos colectivos de atención prioritaria que se identifiquen en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o en la norma que la sustituya.

d) Desarrollo local: proceso de transformación de la economía y de la sociedad local a partir de la utilización de los recursos endógenos del entorno más inmediato, propiciando la creación de riqueza y de trabajo digno.

e) Desempleo de larga duración: situación en que se halla una persona desempleada inscrita como demandante de empleo durante 360 días en los últimos 540.

f) Empleabilidad: conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo digno, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

La empleabilidad debe producir un ajuste dinámico entre las competencias propias y las demandas por el mercado de trabajo.

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

Se incluyen, asimismo, las personas que se hallen en situación de exclusión social conforme a la legislación de servicios sociales.

h) Fomento del empleo: conjunto de medidas de los poderes públicos dirigidas a incentivar, apoyar y proteger la generación de trabajo digno y a mantener el existente. Incluye, entre otras acciones, los incentivos y bonificaciones a la contratación, así como el establecimiento de los requisitos que las empresas deben asumir para acceder a los mismos; así como aquellas que tengan por objeto la eliminación de obstáculos para contratar trabajadores y trabajadoras, que promuevan el espíritu emprendedor, el estímulo a la economía social, o la adopción de medidas fiscales que desplacen o reduzcan la carga impositiva del trabajo y de la contratación.

i) Formación para 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, 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.

j) Inserción sociolaboral: aquella que permite el desarrollo de una vida digna, la participación de la persona en la sociedad y el acceso a un trabajo digno.

k) Medidas de acción positiva: aquellas dirigidas específicamente a prevenir, evitar o compensar las dificultades para acceder al empleo, mantenerlo y desarrollar la empleabilidad que presentan colectivos determinados.

l) Ocupabilidad: probabilidad que tiene una persona de acceder al mercado de trabajo o de cambiar o mejorar de trabajo.

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

1.– Hallarse en una situación de necesidad económica, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, o en la norma que la sustituya.

2.– Presenten especiales dificultades de acceso, integración o permanencia en el 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.

3.– Encontrarse ocupadas en empresas de inserción o en centros especiales de empleo y tener especiales dificultades para su inclusión en el mercado de trabajo ordinario.

4.– Encontrarse en una situación de precariedad laboral.

5.– Las que se establezcan en desarrollo de esta ley y en la normativa estatal de empleo.

n) Subempleo: aquel que infrutiliza las habilidades, cualificaciones o experiencia de un trabajador o trabajadora o que le impide trabajar las horas que desearía.

o) Empleo verde: aquel que, cumpliendo los requisitos del trabajo digno, contribuye a preservar y restaurar el medioambiente, ya sea en sectores tradicionales, o en nuevos sectores emergentes.

p) Accesibilidad universal: 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, por medio de la lectura fácil, sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, pictogramas y otros medios humanos y tecnológicos disponibles para tal fin.

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 e impulsar la creación y promoción de empleo de calidad 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.

Incluyen, en todo caso, programas de orientación, intermediación, empleo, formación para el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

2.– Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi garantizarán la coordinación de las políticas públicas de empleo con las orientadas a mejorar la actividad, la innovación y la competitividad del tejido productivo, con las políticas de formación profesional, con las políticas de inclusión, así como con las de protección frente al desempleo.

3.– En la elaboración y aplicación de normas y 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 4.– Dimensión local de las políticas públicas de empleo.

El diseño y gestión de las políticas públicas de empleo tendrán en cuenta su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio, con el fin de favorecer su desarrollo económico, la generación de trabajo digno y la cohesión social y de superar los desequilibrios territoriales y sociales.

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

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

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

En aplicación de este principio, 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 el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, y 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, así como en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

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.

c) Apoyo activo para el trabajo digno, incluyendo incentivos selectivos a la contratación dirigida a incentivar, apoyar y mantener el trabajo digno, ofreciendo incentivos a la contratación, apoyando el emprendimiento, ofreciendo apoyo a las transiciones laborales mediante un catálogo de servicios que asegure la evaluación y validación de capacidades y la información, el asesoramiento, orientación y tutorización personalizadas, garantizando el tratamiento preventivo de las situaciones de desempleo y de subempleo y otras formas de precariedad laboral.

El apoyo activo para el trabajo digno garantizará 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.

d) Inclusión, de modo que las políticas públicas de empleo promuevan, siempre que sea posible, la inclusión laboral de la población en edad de trabajar como uno de los factores esenciales para la integración de las personas en la sociedad y, cuando sea necesario, la inclusión social de la persona, derivándola al Sistema de Garantía de Ingresos y para la Inclusión y al Sistema de Servicios Sociales en orden al logro de su autonomía personal y de una vida digna.

e) Proximidad: las políticas públicas de empleo garantizarán la proximidad como instrumento de calidad en la detección de necesidades de las personas y empresas y en la prestación de los servicios.

f) Eficacia y eficiencia en la formulación y ejecución de programas y proyectos en materia de empleo, que respondan con prontitud y acierto a los cambios resultantes de la digitalización, de la transición energética, de la transición demográfica y de las transformaciones económicas, sociales y culturales, presentes y futuras.

g) 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 proyectos y programas que potencien la recuperación y atracción de talento.

h) Cooperación y coordinación: la programación, planificación y ejecución de las políticas públicas de empleo se dirigirán al logro de objetivos comunes, para lo que las administraciones competentes deberán coordinarse y prestarse apoyo mutuo, facilitándose la información y colaboración necesarias.

i) Investigación e innovación en la definición y planificación de las políticas públicas de empleo y en el diseño y gestión de los servicios.

j) Diálogo social: la planificación y diseño de programas y servicios de empleo garantizará la participación, negociación y, en su caso, el acuerdo con los agentes sociales.

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 sector social de Euskadi, a las que se garantizará el derecho a participar en todas las fases de las políticas públicas de empleo, por medio de los órganos en los que se hallen representadas y de acuerdo con las reglas de representatividad que, en cada caso, se establezcan.

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.

2.— Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de los principios rectores de la política de empleo establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o en la norma que la sustituya.

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 y 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 medidas de acción positiva.

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 artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

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.— Además de los colectivos de atención prioritaria previstos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o en la norma que la sustituya, será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, de las personas con baja cualificación, de aquellas en situación o en riesgo de exclusión sociolaboral, de las personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33 por ciento y de las que presentan mayores dificultades de acceso al mercado

de trabajo, así como de las personas desempleadas menores de treinta años, de las mayores de cincuenta y cinco años y de las desempleadas de larga duración.

4.– 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.

5.– Siempre que resulte procedente, las acciones y programas a que se refiere el apartado segundo se coordinarán en el marco del plan integrado y personal de inclusión previsto en la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, o en la norma que la sustituya, y, en su caso, se garantizará la coordinación con los servicios sociales.

6.– 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 7.– Perspectiva de género en las políticas públicas de empleo y atención a las personas jóvenes y a las mayores de cincuenta y cinco años.

1.– Las políticas públicas de empleo garantizarán la inclusión de la perspectiva de género y la adopción de medidas para la efectiva mejora del acceso de las mujeres al empleo y de sus condiciones. Se dirigirán a hacer efectivo lo dispuesto en los artículos 39 a 47 del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

A tal efecto, se establecerán objetivos cuantitativos de disminución de la brecha de empleo en ámbitos en los que las mujeres están subrepresentadas, y se desarrollarán medidas de promoción y fomento, incluidas las medidas de incentivo al empleo, de acuerdo con la normativa laboral, así como acciones para la mejora de la empleabilidad dirigidas a mujeres demandantes de servicios de empleo en ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina.

2.– En relación con las personas jóvenes demandantes de servicios de empleo, se adoptarán las medidas siguientes:

a) Se garantizará la existencia de programas específicos destinados a facilitar e impulsar su inserción laboral, la atracción y retención del talento, el emprendimiento juvenil y el autoempleo.

b) Se impulsarán las acciones a que se refiere el artículo 20.a) de la Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud, o la norma que la sustituya, así como la práctica profesional de las personas jóvenes que dispongan de un título universitario o de un título de grado medio o superior, de un título de especialista, de un máster profesional o de un certificado del sistema de formación profesional.

c) Se prestará atención prioritaria a las personas jóvenes que carezcan de las titulaciones requeridas para acceder al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios, y a aquellas de dieciséis y diecisiete años que tengan alguna carencia educativa o hayan abandonado los estudios obligatorios o postobligatorios, en orden al retorno al sistema educativo y a la mejora de su cualificación.

A los efectos de esta ley, tendrán la consideración de jóvenes las personas que no hayan alcanzado la edad de treinta años.

3.– Asimismo, las políticas públicas de empleo prestarán singular atención a las personas mayores de cincuenta y cinco años, en orden a potenciar su participación en la actualización de

competencias, a promover la retención del talento, así como a impulsar la demanda de trabajadores y trabajadoras por parte de las empresas y entidades empleadoras.

Artículo 8.– 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, las entidades de formación, los centros integrados de formación profesional, las universidades, las agencias de colocación, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo y las organizaciones del tercer sector social de Euskadi que participen en la implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo.

Artículo 9.– Impacto de las políticas públicas en el empleo.

1.– La planificación sectorial y estratégica que aprueben los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi deberá incluir un análisis de impacto en el empleo, que valore la incidencia del plan respectivo en la creación, mantenimiento o promoción del trabajo digno y en la inserción laboral de las personas.

2.– Asimismo, procederá este análisis en la planificación estratégica de subvenciones vinculadas a la transformación de procesos de producción; de las que se dirijan al desarrollo e introducción de nuevas tecnologías en el proceso productivo, a la promoción del emprendimiento y a la creación de empresas; o de cualesquiera otras que impulsen procesos de desarrollo estratégico, sectorial o intersectorial, así como de aquellas medidas de política fiscal que incidan en los objetivos antedichos.

3.– El análisis de impacto en la juventud de la normativa o de la planificación del Gobierno Vasco a que se refiere el artículo 18 de la Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud, o la norma que la sustituya, incluirá un examen de su incidencia en el empleo juvenil.

TÍTULO II

DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

Artículo 10.– Derechos para la mejora de la empleabilidad.

1.– Se reconocen a todas las personas inscritas en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi los siguientes derechos:

- a) Derecho a una asistencia personalizada, continuada y adecuada.
- b) Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad.
- c) Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo, participado por la persona usuaria.
- d) Derecho a la formación para el trabajo.

2.– Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo garantizará el contenido de tales derechos, además de los servicios garantizados previstos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o en la norma que la sustituya.

3.– De conformidad con la legislación en materia de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo garantizará las adaptaciones necesarias para la plena efectividad de los derechos, que atiendan a las necesidades y realidad del colectivo, especialmente de las personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Artículo 11.– Derecho a la asistencia personalizada, continuada y adecuada.

1.– Para la efectividad del derecho a la asistencia personalizada, continuada y adecuada, dirigida a encontrar un empleo y a mejorar la empleabilidad o las perspectivas de trabajo autónomo de las personas demandantes de servicios de empleo, Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo asignará un profesional o una profesional de referencia que asumirá la tutorización de la persona usuaria; su atención y asesoramiento continuado, integral y personalizado, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales, entre la educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo; así como el seguimiento individual y personalizado de las actuaciones que la persona destinataria realice en función del diagnóstico personal sobre la empleabilidad y el plan integrado y personalizado de empleo.

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

Artículo 12.– Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad.

1.– El diagnóstico personal sobre la empleabilidad se ajustará a lo dispuesto en el artículo 30.2.b) y a la normativa que se dicte en su desarrollo. En su realización se dará participación activa a la persona.

2.– Lanbide-Servicio Público 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 desde la solicitud de la persona cuando esta sea demandante de servicios de empleo ocupada, salvo que la normativa que desarrolle la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o la norma que la sustituya establezca otro menor, en cuyo caso se estará a lo que esta 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 y desempleadas menores de 30 años, se procederá a la revisión del diagnóstico personal sobre empleabilidad y ocupabilidad en el plazo máximo de dieciocho meses, en los términos que reglamentariamente se determinen.

No obstante, cuando la situación de desempleo se prolongue durante doce meses ininterrumpidos, se procederá a la revisión del diagnóstico al vencimiento de dicho periodo.

Artículo 13.– Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo.

1.– El plan integrado y personalizado de empleo se elaborará en el plazo de un mes desde la realización del diagnóstico personal sobre la empleabilidad o, en caso de personas ocupadas demandantes de servicios de empleo, desde la formulación de la solicitud en tal sentido.

Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, o norma que la sustituya.

2.– El contenido del plan integrado y personalizado de empleo se ajustará a lo establecido en el artículo 30.2.c) y 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.

3.– Su vigencia será de dos años, si bien se revisará en el plazo máximo de dieciocho meses en el caso de personas desempleadas de larga duración, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4.– El plan será objeto de seguimiento permanente y de una evaluación anual, en función de la cual podrá revisarse y modificarse su contenido.

5.– Lanbide-Servicio Público 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.

Artículo 14.– Derecho a la formación para el trabajo.

1.– El derecho a la formación para 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.– Atenderá a las necesidades, intereses y demandas de las personas, teniendo en cuenta los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, prestando especial atención a la calidad de los empleos. La efectividad del derecho podrá estar condicionada por la oferta formativa disponible, pero, en todo caso, se garantizará su accesibilidad.

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

4.– 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 15.– 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 Público Vasco de Empleo, facilitando la documentación, los datos e informes relevantes y aquella información que les sea requerida y sea necesaria para garantizar la efectividad de tales derechos.

b) Comunicar cambios de domicilio, cambios de datos de contacto y cuantas otras circunstancias personales, familiares o sociales sean necesarias en orden a la mejora de la empleabilidad y de sus posibilidades de inserción laboral, o para el cumplimiento del plan integrado y personalizado de empleo.

2.– Además de lo dispuesto en el apartado 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 aquel que reúna los requisitos establecidos en el artículo 3.g) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o en la norma que la sustituya.

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.

Artículo 16.– Incumplimiento de 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, Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo quedará eximida de realizar actuaciones dirigidas a hacer efectivos tales derechos en tanto la persona interesada no verifique su cumplimiento.

2.– El incumplimiento de los compromisos asumidos en el plan integrado y personalizado de empleo se registrará por lo dispuesto en la legislación de infracciones y sanciones en el orden social cuando la persona responsable del incumplimiento sea desempleada demandante de empleo o solicitante o beneficiaria de prestaciones o subsidios por desempleo.

3.– Se aplicará la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, o la norma que la sustituya, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la persona responsable del incumplimiento sea titular o beneficiaria de la renta de garantía de ingresos o de las ayudas de emergencia social.

Artículo 17.– Efectividad de los derechos.

1.– 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 ellos previstos.

2.– Reglamentariamente se definirá un procedimiento sumario para la formulación de reclamaciones, que deberá resolverse en el plazo de dos meses, transcurrido el cual sin que se haya notificado resolución la reclamación podrá entenderse desestimada.

3.– Las personas titulares de los derechos podrán formular reclamación en tanto Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo no dé cumplimiento a las obligaciones establecidas en los artículos 10 a 14.

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

Artículo 18.– 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, y el personal que accede a ellos quedará sujeto al deber de secreto, salvo en los casos previstos en norma con rango de ley.

viernes 29 de diciembre de 2023

2.– Los profesionales y las profesionales de la Red Vasca de Empleo podrán acceder a dichos datos en el ejercicio de sus funciones en relación con el 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 y de la ocupabilidad.

TÍTULO III

RED VASCA DE EMPLEO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 19.– Red Vasca de Empleo.

1.– Se crea la Red Vasca de Empleo como instrumento de cooperación y colaboración, carente de personalidad jurídica, integrado por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, diputaciones forales, municipios, entes locales y entidades de sus respectivos sectores públicos 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, así como cualesquiera acciones en materia de empleo que acuerden sus integrantes, y cumplan lo dispuesto en el artículo siguiente.

2.– La Red Vasca de Empleo tendrá un logotipo propio.

Artículo 20.– Integración y cese en la Red Vasca de Empleo.

1.– Reglamentariamente se definirá el procedimiento de integración y cese 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 28; la determinación de la fecha en que la integración o el cese se hará efectivo; la fijación del periodo mínimo de prestación de los servicios de que se trate; la puesta a disposición de los instrumentos comunes de atención, información y prospección; la asunción por la entidad solicitante de las obligaciones a que se refiere el artículo siguiente; las medidas para garantizar la prestación ininterrumpida de servicios que sean de prestación voluntaria por parte de las diputaciones forales y por los municipios, y la identificación de las causas de cese en la citada red.

2.– La integración en la Red Vasca de Empleo se acordará por el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo.

3.– El acuerdo de integración en la Red Vasca de Empleo se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco, si bien será eficaz desde la fecha en que se dicta.

Artículo 21.– Obligaciones de las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo.

1.– Las entidades de la Red Vasca de Empleo deberán cumplir las obligaciones siguientes:

a) Respetar las directrices del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

b) Aplicar los principios a que se refiere el artículo 47 en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

c) Utilizar los instrumentos comunes de atención, información y prospección regulados en el capítulo III de este título, y asumir el coste vinculado al deber de utilización.

d) Cumplir el contenido prestacional técnico de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, así como los requisitos de acceso y criterios de calidad para su prestación que reglamentariamente se establezcan.

e) Dotarse de sistemas de seguimiento, auditoría y control para garantizar la eficacia, la eficiencia y el impacto de los recursos utilizados.

f) Someterse a los controles e inspecciones periódicas necesarias para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley y en sus normas de desarrollo.

g) Garantizar los derechos a que se refieren los artículos 37 y 38, así como ofrecer un sistema de quejas y sugerencias en relación con la provisión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo en los términos que reglamentariamente se determinen.

h) Exhibir el logotipo identificativo de la Red Vasca de Empleo en sus dependencias y en todas las actividades vinculadas a la gestión de los servicios de la cartera.

2.– Las entidades colaboradoras que gestionen la cartera de servicios a que se refiere el capítulo II de este título estarán sujetas a las mismas obligaciones que las entidades de la Red Vasca de Empleo.

3.– 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, empresas y entidades usuarias.

Artículo 22.– Ventanilla única.

1.– Las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo promoverán la creación de una ventanilla única por sede territorial para la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

2.– Asimismo, y con idéntico fin, se creará la ventanilla única digital de la Red Vasca de Empleo, cuyo objeto 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. Su gestión y mantenimiento corresponderá a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

3.– Todas las entidades de la Red Vasca de Empleo vendrán obligadas a poner a disposición de la ventanilla única digital aquellos servicios que admitan su prestación por medios electrónicos, así como a facilitar información general de los servicios.

La gestión del servicio corresponderá a la administración o entidad titular de dicho servicio, sin que la existencia de la ventanilla única digital implique traslación de la titularidad del servicio ni de la responsabilidad de su prestación.

4.– Se garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 61.3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o en la norma que la sustituya.

5.– Los acuerdos de colaboración que se suscriban para hacer efectivo lo dispuesto en este artículo especificarán la financiación y su reparto entre las partes intervinientes.

Artículo 23.– Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo.

1.– Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, las diputaciones forales, los municipios, los entes locales y las entidades integrantes de su sector público 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.

2.– Singularmente, podrán celebrar contratos programa para la ejecución de políticas activas de empleo con otras entidades del sector público; además de las citadas en el apartado anterior, con universidades públicas y cámaras de comercio, industria, servicios y, en su caso, navegación, en los términos previstos en el artículo 32.5 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o en la norma que la sustituya, sin perjuicio de cualesquiera otros instrumentos de colaboración previstos en el ordenamiento jurídico.

Artículo 24.– 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, la evaluación de su capacidad laboral, además de la adecuada protección y activación laboral de aquellas 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 las personas responsables o encargadas 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 apartado anterior.

3.– En todo caso, las personas titulares de los datos podrán ejercer los derechos reconocidos por la legislación de protección de datos.

CAPÍTULO II

CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO Y DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS, ENTIDADES Y EMPRESAS USUARIAS

SECCIÓN 1.ª

CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO

Artículo 25.– Definición.

1.– La cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo incluirá, al menos, los servicios siguientes:

- a) Orientación para el empleo.
- b) Formación para el trabajo.
- c) Intermediación y colocación.

- d) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.
- e) Asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras.
- f) Información avanzada sobre el mercado de trabajo.

2.– Se garantizarán, en todo caso, los servicios de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo, con pleno respeto a los requisitos y protocolos vigentes en cada momento.

3.– En particular, garantizarán a quienes soliciten o perciban prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad, así como a las personas beneficiarias de las prestaciones del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, el acceso a los servicios de la Red Vasca de Empleo, además de a aquellos programas complementarios previstos en el capítulo IV, siempre que se ajusten a los requisitos que, en su caso, puedan establecerse para las personas destinatarias.

4.– La cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo responderá a las características y evolución del mercado, a las necesidades de la población activa y de las empresas, a las prioridades identificadas en la planificación estratégica de las políticas públicas de empleo y a los recursos disponibles.

Artículo 26.– Suficiencia de recursos para la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

El Gobierno Vasco y las entidades públicas que integran la Red Vasca de Empleo asegurarán la suficiencia de recursos económicos, técnicos y humanos para la correcta gestión de la cartera de servicios.

Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo dispondrá de los recursos técnicos y humanos necesarios para acometer las funciones encomendadas en esta ley, y priorizará la prestación directa de los servicios.

Artículo 27.– Contenido prestacional técnico de los servicios y formación de los recursos humanos.

1.– Reglamentariamente se definirá el contenido prestacional técnico de cada uno de los servicios de la cartera de la Red Vasca de Empleo, los requisitos de acceso, las ratios máximas de población por profesional, las condiciones básicas materiales y de personal precisas para garantizar los derechos reconocidos en esta ley, así como la calidad en la prestación de los servicios y las garantías de accesibilidad y usabilidad.

En relación con los servicios que se presten electrónicamente, se determinarán idénticos extremos.

2.– Se promoverá la colaboración de todas las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo a fin de proporcionar la formación permanente del personal, que en todo caso incluirá formación actualizada en materia de igualdad de mujeres y hombres, en perspectiva de género y en materia de LGTBI, y se fomentarán al mismo tiempo la cultura innovadora, la creatividad y el talento.

Artículo 28.– Mapa de la Red Vasca de Empleo.

1.– El Gobierno Vasco aprobará el mapa de la Red Vasca de Empleo a propuesta del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, que establecerá la estructura territorial óptima de prestación de servicios de empleo y atenderá a la población, a las características demográficas y territoriales, a las ratios máximas de población por profesional, al marco general de equipamientos necesarios, así como a la necesidad de garantizar la mayor proximidad de los servicios a las personas, entidades y empresas usuarias.

2.– La elaboración del mapa de la Red Vasca de Empleo tendrá en cuenta los principios de subsidiariedad y complementariedad y evitará duplicidades en la prestación de servicios.

3.– Se actualizará periódicamente, como máximo con carácter cuatrienal, y 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 29.– Garantía de prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

1.– Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo garantizará la prestación presencial 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 Público Vasco de Empleo garantizará la prestación de los servicios por medios electrónicos en tanto sean compatibles con la naturaleza y contenido del servicio.

Artículo 30.– Servicio de orientación para el empleo.

1.– El servicio de orientación para el empleo tiene por objeto la información, el diagnóstico individualizado, el asesoramiento y acompañamiento en la planificación personalizada dirigida a mejorar la empleabilidad, la consecución de un empleo de calidad, el desarrollo profesional o las oportunidades de autoempleo o emprendimiento de la persona usuaria.

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

a) Triaje, dirigido a detectar las necesidades de las personas usuarias para el logro de su inserción sociolaboral y a identificar el sistema laboral, social o de otra índole que han de intervenir en su diagnóstico.

b) Diagnóstico personal sobre la empleabilidad de la persona usuaria en relación con las habilidades, competencias, formación y experiencia profesional, que atienda a sus circunstancias personales y sociales, tales como la edad, la pertenencia a colectivos de atención prioritaria, la situación familiar, el tiempo y motivos del desempleo, en su caso, y cualesquiera otras que puedan ser relevantes.

Asimismo, atenderá a la ocupabilidad de la persona usuaria en relación con la situación del mercado de trabajo.

c) Plan integrado y personalizado de empleo que, sobre la base del diagnóstico previsto en el apartado anterior, incluya 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. En su elaboración se atenderán las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal de la persona destinataria.

d) Apoyo a la activación laboral, consistente en el asesoramiento técnico en orden a mejorar la búsqueda activa de empleo; asistencia a la movilidad, así como el acompañamiento en la ejecución del plan integrado y personalizado de empleo. En su ejecución, se facilitará información y asesoramiento para la definición del currículo; manejo de medios, técnicas y

herramientas accesibles para la búsqueda activa de empleo; situación y necesidades del mercado, y demás funciones de seguimiento individual del citado plan.

e) Centros de empleo, entendiéndose por tales los 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 y materiales y de las herramientas tecnológicas en los términos previstos en el artículo 27.1.

f) Servicios y programas personalizados de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento a todas las personas, especialmente a aquellas con dificultades de inserción laboral o que se hallen en riesgo o en situación de exclusión.

3.– Las prestaciones a que se refieren las letras b) y c) del apartado anterior se configuran como derechos subjetivos en los términos previstos en los artículos 12 y 13.

Artículo 31.– Servicio de formación para el trabajo.

1.– El servicio de formación para el trabajo forma parte y sirve a los mismos objetivos 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, así como del sistema estatal de formación en el trabajo.

2.– Promoverá aquella formación que atienda a los requerimientos del sistema productivo, a través de la cual las personas usuarias adquieran, amplíen y actualicen las competencias profesionales que les permitan mejorar las posibilidades de desarrollo profesional y de empleabilidad durante las transiciones laborales.

3.– A tal efecto, incluirá, además de la oferta formativa referida 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 y se adapte a las necesidades formativas específicas y puntuales de las empresas o de las personas con especiales dificultades de inserción sociolaboral.

4.– El servicio de formación para el trabajo comprenderá la programación y desarrollo de la formación; el control, seguimiento y evaluación de la calidad de aquella; 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.

5.– El servicio de formación para 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 de 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.

Garantizará una oferta dirigida a la adquisición de competencias básicas para la empleabilidad, competencias de capacitación en los idiomas oficiales, así como otras competencias sociales o de otra índole que sean relevantes para la inserción laboral de las personas.

6.– Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de las competencias que correspondan en cada momento a los departamentos del Gobierno Vasco competentes en materia de educación, de empleo y a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

Artículo 32.– Servicio de intermediación y colocación.

El servicio de intermediación y colocación comprende la identificación y gestión de las ofertas de empleo y su casación con las personas demandantes de empleo que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias. Estará conformado por las actividades siguientes:

- a) Captación de ofertas y de oportunidades de empleo.
- b) Difusión de ofertas y de oportunidades de empleo.
- c) Identificación y selección de las personas candidatas más adecuadas a las ofertas de empleo. Se impulsará el seguimiento de la actividad de intermediación dirigida a obtener información sobre el resultado de la casación.

Artículo 33.– Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

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 empleo 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 34.– Servicio de asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras.

1.– El servicio de asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras tiene por objeto la detección y acompañamiento en la cobertura de necesidades empresariales y el apoyo en las transformaciones en el mercado de trabajo mediante un sistema ágil de prospección y respuesta desde el empleo, la formación, la información y el asesoramiento sobre modalidades y ayudas a la contratación.

2.– Incluirá las actividades siguientes:

- a) Información y asistencia sobre contratación de trabajadores y trabajadoras, sobre incentivos económicos derivados de la contratación de personas desempleadas o de aquellas integradas en determinados colectivos de atención prioritaria y sobre cualesquiera otras cuestiones vinculadas a su tramitación.

b) Prospección e identificación de necesidades empresariales, tanto de empleo como de formación, que atiendan a la incidencia de las transiciones demográfica, energético-climática y tecnológico-digital y cualesquiera otras que puedan concurrir en el futuro.

c) Gestión de las ofertas de empleo presentadas a la Red Vasca de Empleo y análisis de los nuevos empleos ofertados, en términos cuantitativos y cualitativos, en orden a determinar la cualificación y perfil óptimo para su provisión.

d) Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la red Eures (Servicios Europeos de Empleo) de la Unión Europea.

e) Cualificación de las personas ocupadas en coordinación con el servicio de formación para el trabajo.

f) Actuaciones para facilitar a las empresas la comunicación de la contratación laboral y sus trámites legales complementarios.

g) Diseño y ejecución, cuando proceda, de los procesos de recolocación.

3.– Se promoverá la colaboración con las personas, empresas y entidades empleadoras en orden a procurar una gestión eficaz del servicio, singularmente en relación con las actividades previstas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado anterior.

Artículo 35.– Servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo.

1.– El servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo 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.

2.– El servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo incluirá, al menos, los contenidos siguientes:

a) Información actualizada de la situación laboral de las personas demandantes de servicios de empleo, desglosada para conocer la situación de los colectivos de atención prioritaria.

b) Servicios recibidos.

c) Contexto de ocupaciones solicitadas y recomendaciones de actuación.

d) Proyecciones futuras de ocupaciones, sectores y necesidades de cualificación.

e) Itinerarios formativos recomendados.

f) Comportamientos de perfiles de demandantes y ocupaciones cercanas.

g) Alertas y notificaciones.

3.– El servicio ofrecerá, asimismo, información actualizada relativa a la tasa de empleo de las distintas titulaciones oficiales, al empleo relacionado con las habilidades que aquellas titulaciones proporcionan y al subempleo, al tiempo medio de búsqueda de empleo, al salario medio percibido y a otras cuestiones vinculadas con el trabajo digno.

4.– Servirá a la toma de decisiones de las personas y empresas usuarias, a la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, a la planificación de las políticas públicas de empleo y a la programación de servicios y acciones vinculadas con el empleo.

SECCIÓN 2.^a

PERSONAS, EMPRESAS Y ENTIDADES USUARIAS. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 36.– Personas, empresas y entidades usuarias.

1.– Son usuarias de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo las personas físicas, sean desempleadas u ocupadas, que, en función de sus expectativas o requerimientos, solicitan algunos de sus servicios con objeto de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso a un trabajo digno, así como aquellas personas, empresas y entidades empleadoras que soliciten los servicios a que se refiere la sección 1.^a.

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 42.

Artículo 37.– Derechos de las personas, empresas y entidades usuarias.

1.– Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 10 a 14, las entidades de la Red Vasca de Empleo garantizarán a las personas físicas usuarias de la cartera de servicios los siguientes derechos:

- a) 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.
- b) A obtener información completa, veraz, continuada, comprensible, accesible, suficiente y eficaz sobre la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, las necesidades de las empresas, las cualificaciones relevantes en el mercado de trabajo y la oferta formativa, y, en todo caso, la información sobre su empleabilidad y ocupabilidad, y sobre el plan integrado y personalizado de empleo.
- c) A entender y ser entendidas en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- d) A que se les asigne un profesional o una profesional de referencia. En todo caso, Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo garantizará el derecho a su sustitución en los términos que reglamentariamente se establezcan, sin perjuicio de lo que dispongan las demás entidades de la Red Vasca de Empleo en el ámbito de su organización respectiva.
- e) A disponer de la historia laboral única a que se refiere el artículo 43.
- f) A acceder a los documentos y a los datos de su historia laboral única y a obtener copia de aquellos 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.
- g) A realizar sugerencias y reclamaciones.

h) A escoger la lengua oficial en la que deseen relacionarse, sin que su uso pueda comportar discriminación alguna, de acuerdo con la legislación de normalización del uso del euskera.

2.– Se garantizarán a las personas, empresas y entidades empleadoras los derechos a que se refieren las letras a), b), d), f), g) y h) del apartado anterior.

Artículo 38.– 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, o en la norma que la sustituya.

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.

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 Público Vasco de Empleo, las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garantizarán la plena efectividad de los derechos a que se refiere el apartado 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 las letras a), e) y f) del apartado 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 22.2.

Artículo 39.– Obligaciones de las personas, empresas y entidades usuarias.

1.– Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15, las personas usuarias de la Red Vasca de Empleo deberán cumplir las obligaciones siguientes:

a) Comparecer ante la entidad de la Red Vasca de Empleo que las requiera 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 les sean requeridos.

c) Mantener actualizada la información sobre cambios de domicilio, datos de contacto y 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 las atiendan.

e) Aquellas que imponga la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y las normas que se dicten en su desarrollo a las personas demandantes de servicios de empleo.

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 Ley 3/2023, de 28 febrero, de Empleo, o la norma que la sustituya.

Artículo 40.– Acceso a la historia laboral única por las personas profesionales.

1.– Los profesionales y las profesionales de la Red Vasca de Empleo guardarán secreto profesional en el acceso a la historia laboral única.

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 y de la ocupabilidad a que se refiere el capítulo IV de este título. Asimismo, se respetará el deber de confidencialidad y de secreto.

3.– El personal que realice funciones de inspección de la Red Vasca de Empleo podrá acceder a la historia laboral única en ejercicio de las funciones de comprobación del contenido prestacional técnico de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, del respeto a los principios informadores de su actuación, de los requisitos de acceso de las personas usuarias a los servicios y programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad, y de los derechos y deberes establecidos en esta ley y en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o en la norma que la sustituya.

CAPÍTULO III

INSTRUMENTOS COMUNES DE ATENCIÓN, INFORMACIÓN Y PROSPECCIÓN, Y GESTIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO

SECCIÓN 1.^a

INSTRUMENTOS COMUNES DE ATENCIÓN, INFORMACIÓN Y PROSPECCIÓN

Artículo 41.– Aprobación, diseño y mantenimiento de los instrumentos comunes de atención, información y prospección.

1.– Corresponde a la persona titular del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo la aprobación de 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.

2.– Su diseño y mantenimiento corresponderá a Lanbide-Servicio Público 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.

Artículo 42.– 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.

2.– Integrará la historia laboral única en los términos previstos en el artículo siguiente; la información relevante personal, de contacto y profesional de las personas usuarias, así como la información relevante de las personas, entidades y empresas empleadoras. Garantizará 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.

3.– El instrumento común para la atención y seguimiento permitirá la elaboración de estadísticas sobre la gestión realizada y la que afecta a los colectivos de atención prioritaria, y, en todo caso, permitirá 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.

4.– Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo garantizará la plena integración y compatibilidad del instrumento a que se refiere este artículo con el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo y con cualesquiera sistemas de información e infraestructuras que se pongan en marcha para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 43.– 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, 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.

2.– Reglamentariamente se establecerán las normas de confección, de conservación, de responsabilidades y de utilización de la historia laboral única, que garantizarán su plena integración y compatibilidad con el expediente laboral único personalizado, previsto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

3.– La historia laboral única se llevará a través del instrumento común para la atención y seguimiento a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 44.– Instrumento de información y gestión de ofertas de empleo, de formación y de servicios.

1.– El instrumento de información y gestión de ofertas de empleo, de formación y de servicios es la herramienta que recogerá la totalidad de las ofertas de empleo disponibles, de la formación para el trabajo y de los servicios ofertados por las entidades integradas en la Red Vasca de Empleo.

2.– Estará a disposición de las personas y empresas usuarias y de las entidades de la Red Vasca de Empleo para servir de apoyo a la toma de decisiones y a la atención directa a personas y a empresas.

3.– Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo garantizará la plena integración y compatibilidad del instrumento a que se refiere este artículo con el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo y con cualesquiera sistemas de información e infraestructuras que se pongan en marcha para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 45.– Herramienta de perfilado.

La herramienta de perfilado es el instrumento de gestión que permitirá la caracterización de las personas usuarias de la Red Vasca de Empleo según su empleabilidad y servirá de apoyo a la atención directa, a la programación de acciones individuales y a la planificación de las políticas públicas en materia de empleo. En todo caso, respetará los principios de igualdad, no discriminación y transparencia.

Artículo 46.– Observatorio Vasco de Empleo y de Formación.

1.– El Observatorio Vasco de Empleo y de Formación es la herramienta que integra:

a) La información, análisis y prospectiva sobre el empleo de la Comunidad Autónoma de Euskadi, con identificación actualizada de las necesidades del mercado de trabajo y de las competencias relevantes para su satisfacción, así como con las proyecciones a medio plazo de la demanda y oferta de empleo por ocupaciones, sectores económicos, niveles y ramas de actividad.

b) La prospección, detección y análisis de las necesidades formativas, singularmente de las referidas al mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

c) La información relativa al comportamiento del mercado de trabajo y de la calidad del empleo.

2.– La información del Observatorio Vasco de Empleo y de Formación servirá 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.

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.

4.– A partir de la información, análisis y prospectiva sobre el empleo del Observatorio Vasco de Empleo y de Formación, Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo elaborará con periodicidad anual un informe sobre la evolución del empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el que se incluirá, además, un análisis cualitativo de la evolución de los factores que se establecen en el artículo 2.a) para definir el trabajo digno.

SECCIÓN 2.^a

GESTIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO

Artículo 47.— 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:

a) Gratuidad. Los servicios serán gratuitos para todas las personas, entidades y empresas usuarias, sin que pueda exigirse contraprestación alguna.

b) Atención integral y profesional, que garantice la adecuada coordinación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, la protección económica frente al desempleo y las prestaciones del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

c) Atención personalizada, flexible, temprana, continua y adaptada a las necesidades particulares de las personas usuarias en tanto dichas necesidades persistan, que procure la colaboración con los servicios sociales, sanitarios y educativos durante los procesos de inserción en el mercado laboral y de transición entre formación y empleo o entre empleos.

Asimismo, los servicios se adaptarán a las necesidades de las empresas.

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.

e) Transparencia, calidad y evaluación de los servicios, de acuerdo con los estándares de calidad que se definan reglamentariamente. Se incorporarán indicadores cualitativos y cuantitativos homogéneos, desagregados por sexo y por colectivos de atención preferente, que permitan la evaluación y desarrollo de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

f) Trazabilidad de la totalidad de las actividades desarrolladas, desde el inicio de su ejecución hasta la evaluación de su impacto, a través del instrumento común para la atención y seguimiento.

g) Gestión por competencias profesionales, que garantice una adecuada coordinación entre los servicios de orientación para el empleo, de intermediación y colocación y de formación para el trabajo.

2.— Para su efectividad, las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo deberán prestarse mutua colaboración y cooperación.

Artículo 48.— Gestión exclusiva por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

1.— Sin perjuicio de garantizar la totalidad de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, corresponde a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo la gestión exclusiva de los siguientes servicios y funciones:

a) En relación con el servicio de orientación, la elaboración del triaje y del diagnóstico personal sobre la empleabilidad de la persona usuaria, así como el diseño, seguimiento, revisión y actualización del plan integrado y personalizado de empleo.

b) El servicio de formación para el trabajo, sin perjuicio de las funciones que asuman las diputaciones forales y ayuntamientos en virtud de lo dispuesto en los artículos siguientes, y de las que puedan corresponder al departamento competente en materia de educación del Gobierno Vasco en orden a la adecuada planificación, programación, acreditación o certificación de las competencias adquiridas en el marco del sistema vasco de formación profesional.

c) En relación con los servicios de intermediación y colocación, sin perjuicio de lo dispuesto para las agencias de colocación en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o en la norma que la sustituya:

1.º Gestión y casación de las ofertas de empleo.

2.º Elaboración de planes de recolocación permitidos por la legislación vigente.

d) Diseño y mantenimiento del servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo.

2.– Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo prestará especial atención a la formación que se dirija a la adquisición de competencias, de actitudes y de 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.

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

Artículo 49.– 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, los siguientes servicios:

a) En relación con la formación para el trabajo, y en el marco de la planificación y programación aprobada por el Gobierno Vasco, la programación e impartición de formación no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, siempre que se halle vinculada al desarrollo económico y social del territorio respectivo y 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.

En tal caso, le corresponderá el control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación impartida y el registro y actualización de los datos sobre la formación recibida por las personas usuarias en el instrumento común para la atención y seguimiento.

b) La prestación del servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, que deberá ajustarse a las medidas de coordinación establecidas en la Ley 16/2012, de 28 de junio, de Apoyo a las Personas Emprendedoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco, o en la norma que la sustituya.

2.– Los servicios a que se refiere el apartado anterior serán de prestación voluntaria.

Artículo 50.– 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, de acuerdo con el mapa de servicios de la Red Vasca de Empleo, los siguientes:

a) En relación con el servicio de orientación, los centros de empleo que ofrezcan apoyo a la activación; los servicios y programas personalizados de información, acompañamiento, motivación y

asesoramiento, en los términos previstos en las letras d) y e) del artículo 30.2; así como la puesta a disposición del servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo.

b) En relación con el servicio de asesoramiento a empresas, 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.

2.– Los servicios a que se refiere el apartado anterior serán de prestación voluntaria.

CAPÍTULO IV

PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y DE LA OCUPABILIDAD

Artículo 51.– 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 normativa estatal de empleo, Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo pondrá en marcha programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad dirigidos a promover la inclusión laboral de las personas desempleadas, la promoción profesional de las personas ocupadas y 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 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 y de la ocupabilidad, la extensión al resto de la población, el periodo de vigencia, la organización encargada de llevarlos 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 apartado se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el artículo 55 en relación con los programas integrales de activación laboral.

Artículo 52.– Programa de valoración de competencias.

1.– El programa de valoración de competencias permitirá a las personas disponer de un análisis básico sobre su empleabilidad y a las administraciones públicas diseñar estrategias para mejorar las políticas públicas de empleo. Dicho análisis podrá realizarse presencialmente o por medios electrónicos.

2.– Se promoverá la autovaloración de competencias, pero se garantizará, en todo caso, la asistencia de un profesional o de una profesional que permita la correcta realización de la valoración por la persona interesada.

La asistencia podrá ser presencial o por medios electrónicos, según el canal elegido para la realización del programa.

3.– La valoración de competencias será voluntaria y se entenderá satisfecha en los casos en que se haya realizado a la persona el diagnóstico personal sobre empleabilidad o el plan integrado y personalizado de empleo, en tanto estos estén vigentes.

4.– A su vez, el programa permitirá, en el marco de colaboraciones sectoriales, identificar las competencias relevantes en un determinado sector y aquellas que, por haber quedado obsoletas, precisan de medidas de recualificación de las personas.

5.– Se promoverá la integración en el programa de valoración de competencias de aquellas vinculadas con estudios extranjeros, sin perjuicio de la homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros no universitarios y universitarios y de los requerimientos exigidos para el acceso a profesiones reguladas.

6.– Se garantizará la confidencialidad del programa de valoración de competencias en términos idénticos a los establecidos en el artículo 18.

Artículo 53.– Programa de actualización de competencias.

1.– El programa de actualización de competencias permitirá a las personas, en ejercicio de su autonomía, elegir la oferta formativa mediante la utilización de fórmulas flexibles que garanticen la calidad de la formación.

2.– A tal fin, los departamentos competentes en materia de empleo y educación del Gobierno Vasco establecerán los requisitos exigibles a las entidades de formación que puedan participar en el programa de actualización de competencias, así como la oferta formativa relevante para mejorar la cualificación profesional de las personas.

3.– Se promoverá la adopción de medidas que faciliten a las personas trabajadoras el acceso a los programas de actualización de competencias. Su definición se concertará con los agentes sociales en el seno de la Mesa de Diálogo Social.

Artículo 54.– Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo.

1.– Lanbide-Servicio Público 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.

Lo dispuesto en este apartado 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 Público Vasco de Empleo desarrollará programas de empleo con apoyo dirigidos a otros colectivos con especiales dificultades de inserción laboral como medida de fomento del 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 y a la formación específica en las tareas inherentes al puesto de trabajo; así como asesoramiento e información a las empresas y demás entidades empleadoras sobre las necesidades de apoyo de la persona y, en su caso, adaptación del puesto de trabajo.

Artículo 55.– Programas integrales de activación laboral.

1.– Lanbide-Servicio Público 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 y formación, y, en su caso, práctica laboral, prospección, intermediación y promoción de empleo. Si fuera preciso, promovería iniciativas de empleo protegido.

Asimismo, impulsará programas integrales de activación laboral dirigidos a facilitar e impulsar la inserción laboral de las personas jóvenes, que incidirán singularmente en su formación, sin perjuicio de los que resulten de la participación en el Sistema de Garantía Juvenil.

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 10 a 14.

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 Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, sin perjuicio del que puedan desarrollar Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y las agencias de colocación con las que colabore la entidad promotora del programa integral.

4.– Los programas integrales de activación laboral a que se refieren los apartados 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 71.1.e).

CAPÍTULO V

ENTIDADES PRIVADAS COLABORADORAS DE LA RED VASCA DE EMPLEO

Artículo 56.– Entidades privadas colaboradoras de la Red Vasca de Empleo.

1.– Las entidades privadas que intervengan en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo deberán cumplir lo dispuesto en esta ley para la Red Vasca de Empleo, así como lo establecido en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o en la norma que la sustituya para las entidades colaboradoras.

Su intervención deberá estar justificada en los principios de necesidad y de mayor eficiencia en la prestación de los servicios citados, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en relación con las agencias de colocación.

2.– Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo podrá establecer el marco de colaboración con entidades privadas a través de las siguientes fórmulas:

- 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, o en la norma que la sustituya.
- b) Acuerdos abiertos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.
- c) Acuerdos de acción concertada con entidades de iniciativa social, en los términos previstos en el artículo 58.
- d) En relación con la gestión por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo del servicio de formación para el trabajo, lo establecido en los apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de formación profesional y en la legislación estatal por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- e) Cualquier otro medio previsto en el ordenamiento.

3.– En relación con los servicios de intermediación, Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo podrá suscribir convenios de colaboración con las agencias de colocación, conceder subvenciones o establecer cualquier otra fórmula de colaboración, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en la ley de contratos del sector público, cuando el negocio de que se trate se incluya en su ámbito de aplicación.

4.– Las demás entidades de la Red Vasca de Empleo gestionarán los servicios de la cartera de acuerdo con lo que disponga su normativa reguladora, si bien les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2.c) en relación con los acuerdos de gestión concertada.

Artículo 57.– Acuerdos abiertos.

1.– Se entienden por acuerdos abiertos aquellos que permitan la participación de distintas entidades en la prestación del servicio, sin que pueda elegirse a una entidad frente a otra ni estas estén obligadas a presentar ofertas.

2.– Se ajustarán a las siguientes reglas:

- 1.^a Las bases reguladoras de estos acuerdos 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, entidades y empresas usuarias.
- 2.^a Podrán prever, con carácter previo, criterios de aptitud de las entidades para ejecutar el acuerdo.
- 3.^a Se fijarán las prescripciones técnicas que regirán la ejecución de estos acuerdos.
- 4.^a Los principios 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, serán de aplicación para

resolver dudas y lagunas. La interpretación del acuerdo abierto y la resolución de dudas y lagunas corresponderá al órgano competente para su promoción.

Artículo 58.– 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, en el ejercicio de sus respectivas competencias, la prestación de los servicios a que se refieren las letras a), b) y c) del artículo 25.1 y la prestación de los programas para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad previstos en los artículos 54 y 55 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 a personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria.

2.– A los efectos de esta ley, 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 a la implantación en esta comunidad en el momento de presentar las ofertas.

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

4.– Las entidades de acción concertada estarán sujetas a lo dispuesto en los principios establecidos en los artículos 5 y 47 y deberán garantizar el cumplimiento de los derechos a que se refieren los artículos 37, 38 y 40.

5.– 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 de las ofertas, las condiciones de prestación del servicio, el procedimiento de selección, la duración del concierto, las causas de extinción, los módulos económicos de retribución del servicio a la entidad concertada sobre la base del reembolso de costes, las obligaciones de las partes y el acceso a las plazas y servicios concertados, que serán gratuitos para las personas usuarias.

6.– El régimen de acción concertada será incompatible con la concesión de subvenciones económicas para la financiación de las actividades y servicios objeto de concierto.

CAPÍTULO VI

INSPECCIÓN DE LA RED VASCA DE EMPLEO Y CONTROL DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS

Artículo 59.– Inspección.

1.– Corresponderá al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo la inspección y 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.

2.– Su ejercicio estará informado por los principios de legalidad, objetividad, eficacia, congruencia, proporcionalidad, igualdad y no discriminación.

3.– Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 60.– Suficiencia de recursos para la inspección.

El departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo dotará de recursos técnicos y humanos suficientes la labor de inspección y control del cumplimiento de los requisitos y obligaciones establecidos en esta ley y en su normativa de desarrollo.

Artículo 61.– Facultades de la inspección.

1.– En el ejercicio de las funciones de inspección, el personal funcionario tendrá la condición de autoridad.

2.– En el desarrollo de la actividad inspectora, tendrán las siguientes facultades:

a) Efectuar toda clase de comprobaciones y practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que consideren necesaria para verificar la observancia de las disposiciones de esta ley y de la normativa que la desarrolle.

b) Entrar en todos los centros que presten servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

c) Requerir a las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, cuanta información y documentación sea precisa para comprobar el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley y en la normativa de desarrollo.

d) Proponer al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo la formulación de requerimientos para el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley y en la normativa de desarrollo, y, en su caso, la adopción de las medidas que garanticen a las personas, entidades y empresas usuarias la adecuada prestación de los servicios.

3.– La información obtenida en el ejercicio de la actividad inspectora será reservada y no podrá utilizarse para fines distintos a los previstos en esta ley.

Artículo 62.– Auxilio a la labor inspectora.

1.– En el ejercicio de las funciones de inspección, el personal funcionario del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo 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.

2.– Las autoridades y titulares de órganos de las administraciones públicas y demás entidades integrantes del sector público facilitarán el suministro, si son requeridos para ello, de las informaciones, antecedentes y datos que sean necesarios para el ejercicio de la potestad inspectora.

3.– La misma colaboración será exigible a las personas físicas o jurídicas privadas que presten servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

4.– Las obligaciones de auxilio y colaboración establecidas en este artículo solo tendrán las limitaciones legalmente establecidas en relación con la intimidad de la persona, con el secreto de las comunicaciones o de las informaciones suministradas a las administraciones públicas con finalidad exclusivamente estadística y con la protección de datos personales.

Artículo 63.– Planificación de las actuaciones inspectoras.

1.– Las actuaciones inspectoras responderán a la planificación y a la programación establecidas, sin perjuicio de las actuaciones derivadas de denuncias o propuestas de carácter extraordinario.

2.– El departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo aprobará el plan de inspección y las programaciones anuales, que contendrán los objetivos que se deben lograr, los ámbitos de actuación, las acciones que hay que desarrollar y el plazo previsto para su ejecución.

Artículo 64.– Sustitución en la prestación de servicios.

1.– Si en el ejercicio de las funciones de inspección se detecta que la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo no se ajusta a los requisitos y obligaciones establecidos en esta ley, a los estándares de calidad o al contenido prestacional técnico de los servicios, el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo podrá acordar la sustitución por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo en la prestación de los servicios a costa de la administración o entidad responsable.

2.– La sustitución en la prestación de servicios exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Incumplimiento grave y reiterado por parte de la administración o entidad responsable de su prestación en perjuicio de las personas, entidades y empresas usuarias.
- b) Requerimiento previo a la administración o entidad responsable de la prestación del servicio para que adopte las medidas precisas en orden al cumplimiento de los requisitos y obligaciones, de los estándares de calidad o del contenido prestacional técnico que se hubieran incumplido, indicándole las subsanaciones que procedan. El plazo otorgado a tal fin no podrá ser inferior a un mes.
- c) Persistencia en el incumplimiento, transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior.
- d) Informe previo favorable del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

3.– La sustitución en la prestación de servicios, que no tendrá naturaleza sancionadora, se extenderá por el tiempo indispensable y en tanto se acredite la adopción por la administración o entidad responsable de la prestación del servicio de medidas idóneas para garantizar el cumplimiento del nivel de atención, así como el cumplimiento de los requisitos y obligaciones, de los estándares de calidad o del contenido prestacional técnico que se hubieran incumplido.

4.– En caso de que sea Lanbide-Servicio Público 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 un 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.

5.– Las medidas propuestas por la administración o entidad responsable de la prestación del servicio y por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo a que se refieren los apartados 3 y 4 deberán contar con el informe favorable del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

6.– 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 y 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 con motivo de las subvenciones que pudieran haberse otorgado a la administración o entidad responsable del incumplimiento, incluida la prevista en el artículo 86.

TÍTULO IV

COMPETENCIAS, GOBERNANZA, PLANIFICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO

CAPÍTULO I

COMPETENCIAS

Artículo 65.– Gobierno Vasco.

1.– Corresponde al Gobierno Vasco el ejercicio de las competencias siguientes:

a) Normativa, para elaborar proyectos de ley en materia de empleo y ejercer la potestad reglamentaria en desarrollo de la presente ley y en ejecución de la legislación laboral que dicte el Estado.

b) Diseño y planificación de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas las diputaciones forales y los municipios en esta materia.

A tal efecto, le corresponde la definición de las directrices estratégicas de las políticas públicas de empleo, la aprobación de la Estrategia Vasca de Empleo y del plan trienal de empleo de Euskadi y su evaluación.

c) Planificación, programación y evaluación de la formación para el trabajo en el marco del Plan Vasco de Formación Profesional, de acuerdo con las directrices del Órgano Superior de Coordinación de la Formación Profesional.

Incluirá la formación programada, en su caso, por las diputaciones forales y por los municipios.

d) Desarrollo de acciones de fomento del empleo y de programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad, tomando en consideración las propuestas del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

e) Diseño y mantenimiento de los instrumentos comunes de atención, información y prospección de la Red Vasca de Empleo.

f) Definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

g) Inspección y control de la Red Vasca de Empleo.

h) Investigación e innovación en materia de empleo.

i) Cualesquiera otras que esta u otras leyes le reconozcan, así como las que se integren en la materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, del empleo y su control, así como de la formación para el trabajo, y no se atribuyan a otras instituciones.

2.– Las competencias del Gobierno Vasco se ejercerán a través del departamento competente en materia de empleo, salvo las previstas en las letras c), d) y e) del apartado anterior y la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, cuyo ejercicio corresponde a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, sin perjuicio de las que asuman las diputaciones forales y los municipios.

Asimismo, el ejercicio de la competencia de investigación e innovación en materia de empleo será compartido entre el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo y Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

Artículo 66.– Diputaciones forales.

1.– Corresponde a la diputación foral de cada territorio histórico el ejercicio de las competencias siguientes:

a) Aprobación, en su caso, de planes territoriales de empleo, que deberán ajustarse a lo dispuesto en la Estrategia Vasca de Empleo.

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 laboral 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.

2.– La diputación foral de cada territorio histórico podrá gestionar los servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo en los términos previstos en el artículo 49.

Artículo 67.– Municipios.

1.– Corresponde a los municipios, como competencia propia, la aprobación de planes de empleo y desarrollo local y la programación de acciones dirigidas a estimular la actividad económica y la generación de empleo, que deberán ajustarse a lo dispuesto en la Estrategia Vasca de Empleo.

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.

2.– Podrán gestionar aquellos servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo previstos en el artículo 50.

CAPÍTULO II

GOBERNANZA

Artículo 68.– Gobernanza.

1.– La gobernanza de las políticas públicas de empleo corresponde al Gobierno Vasco en los términos establecidos en el artículo 65, al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y a la Mesa de Diálogo Social.

2.– Estará informada por los principios de concertación social, colaboración interinstitucional, participación, planificación estratégica, racionalización, coordinación, evaluación, transparencia, rendición de cuentas y eficacia.

Artículo 69.– Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

1.– El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo es el órgano superior de coordinación, participación y cooperación de las administraciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de empleo.

2.– Para el ejercicio de sus competencias goza de autonomía orgánica y funcional. Estará adscrito a efectos presupuestarios al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo.

3.– El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo se regirá por esta ley y por su reglamento de funcionamiento y, en lo no previsto por estos, por lo dispuesto para los órganos colegiados en la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, o en las normas que las sustituyan.

Artículo 70.– Composición del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

1.– El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo estará integrado por doce miembros designados por el lehendakari en representación del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales y de los municipios, de acuerdo con la distribución siguiente:

a) Seis miembros en representación del Gobierno Vasco, que integrarán, en todo caso, a las personas titulares de los departamentos competentes en materia de empleo, educación, inclusión y competitividad, así como al director o directora general de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

El resto de los miembros hasta completar la representación serán altos cargos del departamento competente en materia de empleo, designados a propuesta de su titular.

b) Un miembro con el rango de diputado o diputada en representación de cada una de las tres diputaciones forales.

c) Tres miembros en representación de los municipios, a propuesta de la asociación de municipios vascos de mayor implantación.

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.

2.– La persona titular del departamento competente en materia de empleo asumirá la presidencia del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

3.– En la designación de sus miembros se promoverá una presencia equilibrada de hombres y mujeres, sin perjuicio de quienes lo integren por razón de su cargo.

4.– El reglamento de funcionamiento del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo podrá prever la constitución de una comisión técnica que sirva de apoyo técnico y que se integrará, en su caso, por el mismo número de miembros e idéntica representatividad que la del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, y que deberá 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 esta establezca.

Artículo 71.— Funciones del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

1.— El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo tendrá las funciones siguientes:

- a) Informar las disposiciones de carácter general en materia de empleo.
 - b) Elaborar la propuesta de directrices estratégicas de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi.
 - c) Elaborar la propuesta de la Estrategia Vasca de Empleo y del plan trienal de empleo de Euskadi.
 - d) Informar los planes territoriales de empleo que, en su caso, elaboren las diputaciones forales, y los planes de empleo y desarrollo local.
 - 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 de la ocupabilidad, de conformidad con la distribución de competencias establecida en esta ley.
 - f) Proponer el mapa de la Red Vasca de Empleo para su aprobación por el Gobierno Vasco. Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, las diputaciones forales, los municipios y las entidades de sus respectivos sectores públicos deberán suministrar la información que les sea requerida.
 - 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.
- Cuando el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo proponga la adopción de medidas tributarias, remitirá la propuesta al Órgano de Coordinación Tributaria a los efectos previstos en el artículo 17 de la Ley 3/1989, de 30 de mayo, de Armonización, Coordinación y Colaboración Fiscal.
- h) Formular propuestas y recomendaciones al Gobierno Vasco, a las diputaciones forales y a los municipios sobre materias relacionadas con las políticas públicas de empleo.
 - i) Analizar la información sobre la situación del mercado de trabajo y proponer la elaboración de estudios e investigaciones de carácter sectorial e intersectorial.
 - j) Informar, previamente a la designación por el Gobierno Vasco de la persona titular del Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e inclusión, sobre la persona o personas que estén llamadas a sustituirla en caso de vacante, ausencia o enfermedad, así como en caso de remoción en los supuestos previstos en la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, o en la norma que la sustituya.
 - k) Emitir informe en los casos de sustitución en la prestación de servicios a que se refiere el artículo 64.

2.– 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 la competitividad del tejido productivo, con 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.

3.– En relación con la planificación en materia de empleo, el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo valorará la adecuación de los planes territoriales de empleo que, en su caso, elaboren las diputaciones forales y de los planes de empleo y desarrollo local a las directrices estratégicas aprobadas por el Gobierno Vasco, así como su acomodo y compatibilidad con la Estrategia Vasca de Empleo y con los criterios de coordinación establecidos.

Artículo 72.– Régimen de acuerdos.

1.– En el ejercicio de funciones de coordinación, los acuerdos del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo serán de obligado cumplimiento.

2.– Cuando ejerza funciones consultivas referidas al acomodo y compatibilidad de los instrumentos de planificación con la Estrategia Vasca de Empleo y con los criterios de coordinación establecidos, su parecer será vinculante.

3.– En los demás supuestos, incluidas las propuestas, recomendaciones y el informe a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior, su parecer no será vinculante, si bien la administración concernida habrá de motivar su apartamiento de la propuesta o recomendación formulada.

4.– Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, y la presidencia tendrá voto de calidad.

Artículo 73.– Asesoramiento y apoyo técnico y administrativo.

1.– El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo podrá solicitar todos los asesoramientos, incluidos los de personas expertas en cualquiera de las áreas que integran las políticas públicas de empleo, y recabar de cualquier órgano de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de las diputaciones forales y de los municipios los datos que considere necesarios para el desempeño de sus funciones.

2.– El Gobierno Vasco, a través del departamento competente en materia de empleo, asegurará el apoyo técnico y administrativo necesarios al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y, en el caso de que se constituyera, a la comisión técnica de apoyo a dicho consejo para el ejercicio de las funciones que tienen atribuidas.

Artículo 74.– Mesa de Diálogo Social.

1.– La Mesa de Diálogo Social es el órgano de concertación y de participación institucional permanente de los agentes sociales en la gobernanza de las políticas públicas de empleo.

2.– Tiene carácter tripartito. Su composición y funcionamiento se regirán por lo dispuesto en el Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco, o por la norma que lo sustituya.

3.– En la designación de sus miembros se promoverá una presencia equilibrada de hombres y mujeres, sin perjuicio de quienes la integren por razón de su cargo.

Artículo 75.– Funciones de la Mesa de Diálogo Social.

1.– A los efectos de esta ley, corresponden a la Mesa de Diálogo Social las siguientes funciones:

- a) Impulsar y favorecer la negociación y concertación de las políticas públicas de empleo, incluidas aquellas que incidan en las relaciones laborales y en la negociación colectiva.
- b) Concertar la definición de las directrices estratégicas de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- c) Concertar la Estrategia Vasca de Empleo y el plan trienal de empleo de Euskadi y participar en su evaluación.
- d) Pronunciarse sobre los planes estratégicos y los planes departamentales, así como sobre los proyectos de ley y normas de carácter reglamentario vinculados a las políticas públicas de empleo.
- e) Realizar recomendaciones y proponer criterios, directrices y principios en la definición de aquellas políticas sectoriales que incidan en las políticas públicas de empleo.
- f) Analizar la información sobre la situación del mercado de trabajo y proponer la elaboración de estudios e investigaciones de carácter sectorial e intersectorial con incidencia en las políticas públicas de empleo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 71.1.i).

2.– Las funciones a que se refieren las letras b) y c) del apartado anterior se desarrollarán a partir de las propuestas elaboradas por el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo en ejercicio de las funciones previstas en las letras b) y c) del artículo 71.1.

3.– 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. Su elaboración se negociará y, en su caso, se concertará con la Mesa de Diálogo Social.

4.– La ausencia de acuerdo en el seno de la Mesa de Diálogo Social no impedirá la tramitación de las disposiciones normativas ni la aprobación por el Gobierno Vasco de las directrices estratégicas de las políticas públicas de empleo, de la Estrategia Vasca de Empleo o del plan trienal de empleo de Euskadi.

5.– Las recomendaciones, propuestas y acuerdos de la Mesa de Diálogo Social se trasladarán al Gobierno Vasco, al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, así como a los órganos colegiados de participación o de gobierno que se determinen reglamentariamente por su vinculación con las políticas públicas de empleo y por la representación en ellos de los agentes sociales.

CAPÍTULO III

PLANIFICACIÓN

Artículo 76.– Planificación.

1.– Las políticas públicas de empleo se desarrollarán de acuerdo con las directrices estratégicas, con la Estrategia Vasca de Empleo y 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.

2.– Los planes territoriales de empleo vinculados a un territorio histórico serán facultativos.

En su caso, el contenido de los planes territoriales de empleo respetará lo dispuesto en el artículo 80.2. En su elaboración se garantizará la participación efectiva de los agentes sociales y económicos existentes en el territorio histórico respectivo.

3.– En su diseño y ejecución se atenderá a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

Artículo 77.– Estrategia Vasca de Empleo.

1.– La Estrategia Vasca de Empleo es el instrumento de definición estratégica y de coordinación de las políticas públicas de empleo en Euskadi.

En su formulación atenderá a las directrices de las políticas públicas de empleo y de la política económica establecidas por el Gobierno Vasco, así como a las directrices estratégicas europeas y estatales de empleo.

2.– Corresponde al Gobierno Vasco la aprobación de la Estrategia Vasca de Empleo, a propuesta del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, tras el proceso de concertación con la Mesa de Diálogo Social, y respetando lo dispuesto en el artículo 7.3 de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, o en la norma que la sustituya.

3.– Su vigencia será sexenal, sin perjuicio de las revisiones y modificaciones de que pueda ser objeto.

Artículo 78.– Contenido de la Estrategia Vasca de Empleo.

1.– La Estrategia Vasca de Empleo fijará las orientaciones y el marco de acción de las administraciones vascas en orden a mejorar la inserción profesional; la capacitación de las personas; su inclusión e igualdad de oportunidades, singularmente de los colectivos de atención prioritaria; el espíritu emprendedor; la competitividad y adaptabilidad de las empresas; la calidad del empleo y el funcionamiento óptimo del mercado de trabajo.

En su formulación se atenderá al análisis de la percepción de la sociedad sobre las necesidades generales o singulares en materia de empleo.

2.– En particular, incluirá los contenidos siguientes:

a) Diagnóstico sobre la situación y calidad del empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi a partir de la evaluación de indicadores clave, sociales y de empleo.

El diagnóstico deberá referirse particularmente a los retos que tiene la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de empleo en cada momento, y, en tanto subsistan, a los retos demográfico, tecnológico y climático.

b) Determinación de las prioridades y objetivos estratégicos concretos de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi que permitan valorar su evolución, así como

la planificación estratégica y la temporalización de la implantación de medidas. Habrán de estar vinculados, en todo caso, a los principales retos a que hace referencia el apartado anterior.

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, y de aquellos que se dirijan a hacer frente a los retos a que se refiere el apartado a).

En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo habrá de prever programas y objetivos evaluables en relación con el empleo juvenil, con la atracción de talento y con la permanencia en el empleo de las personas mayores de cincuenta y cinco años.

d) Definición de programas y objetivos evaluables en relación con la seguridad y salud en el trabajo que tengan por objeto la reducción del número de accidentes de trabajo y el seguimiento adecuado de las enfermedades profesionales, sustentados en tasas de incidencia de los accidentes y de enfermedades profesionales; que permitan su valoración y seguimiento y que atiendan, igualmente, a los riesgos laborales a los que están expuestas las trabajadoras y los trabajadores autónomos y a los riesgos laborales emergentes.

e) Análisis de la dotación de las oficinas de la Red Vasca de Empleo de los recursos humanos y materiales suficientes para garantizar la calidad de los servicios.

f) Evaluación de funcionamiento, de resultados y de calidad de los instrumentos comunes de atención, información y prospección, y, en su caso, definición de nuevos instrumentos comunes.

g) Identificación de acciones estratégicas y de programas de investigación e innovación en materia de empleo y su financiación.

h) Establecimiento de un cuadro de indicadores cuantificables, sociales y de empleo, que permitan el seguimiento de resultados, la revisión, la adaptación y, en su caso, la modificación, así como la evaluación a la finalización de su vigencia.

i) Definición del marco financiero que sustenta la Estrategia Vasca de Empleo.

Artículo 79.– 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 y programas integrales 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.– Corresponde su aprobación al Gobierno Vasco, a propuesta del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y con la participación de la Mesa de Diálogo Social, en los términos previstos en los artículos 71 y 75.

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

a) Objetivos cuantitativos y cualitativos de actuación, prioridades y colectivos de atención prioritaria, además de los objetivos referidos al empleo juvenil y al de las personas mayores de cincuenta y cinco años.

b) Identificación de los servicios, programas, acciones y políticas de activación laboral, de promoción y fomento del trabajo digno y de seguridad y salud laboral que, debidamente coordinados, habrán de desarrollar Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, la Administración

General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, las diputaciones forales y los ayuntamientos en su ámbito competencial respectivo, fijando criterios y ámbitos de acción que estarán referidos, prioritariamente, a los retos de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de empleo.

c) Plazo de ejecución de cada una de las tareas.

d) Indicadores de evaluación.

e) Financiación para su ejecución.

4.– Será objeto de seguimiento permanente y de evaluación a la finalización de su ejecución.

Artículo 80.– 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, en su caso, transformar 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.– 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.

3.– Los planes de empleo y desarrollo local partirán de un diagnóstico de la situación socioeconómica y de empleo del municipio o municipios y de las necesidades y oportunidades de empleo, e identificarán los objetivos cuantitativos y cualitativos de actuación, prioridades y acciones, así como la financiación para su ejecución.

4.– Serán objeto de seguimiento permanente y de evaluación a la finalización de su ejecución. Asimismo, se garantizará la compatibilidad de los indicadores de seguimiento y evaluación de los planes de empleo y desarrollo local con los utilizados en la Estrategia Vasca de Empleo.

5.– Sin perjuicio de las previsiones que en cada caso se contemplen, la vigencia de los planes de empleo y desarrollo local deberá ser compatible con la de la Estrategia Vasca de Empleo.

Artículo 81.– Municipios y entidades locales obligadas a aprobar planes de empleo y desarrollo local.

1.– Estarán obligados a aprobar planes de empleo y 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.

2.– Los municipios que no cumplan los requisitos a que se refiere el apartado anterior podrán aprobar, facultativamente, planes de empleo y desarrollo local, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el apartado 4.a)

3.– Cuando los municipios a que se refiere la letra a) del apartado 1 se integren en alguna cuadrilla, mancomunidad u otra entidad local, los planes de empleo y desarrollo local deberán referirse a las entidades locales de las que formen parte.

4.– 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) Para los municipios y entidades locales de entre 10.000 y 20.000 habitantes, informe sobre la adecuación del plan a las directrices estratégicas de empleo y a la Estrategia Vasca de Empleo, que se emitirá por el órgano competente de la entidad local respectiva.

b) Para los municipios o entidades locales de más de 20.000 habitantes, informe del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 71.2.

Artículo 82.– 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 y no los aprueben facultativamente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, deberán aprobar un programa 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.

CAPÍTULO IV

PARTICIPACIÓN

Artículo 83.– 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 él estarán representados el Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los municipios, Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, las organizaciones sindicales y las 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, los clústeres, los 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, y se deberá garantizar, en todo caso, una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

4.– En el seno del Foro Vasco de Empleo, y de acuerdo con lo que disponga el reglamento a que se refiere este párrafo, podrán constituirse grupos de trabajo de ámbito territorial en orden a promover, impulsar y dinamizar fórmulas de colaboración entre los agentes de las políticas públicas de

empleo intervinientes en el territorio, iniciativas de desarrollo territorial con incidencia en el empleo u otras funciones que se consideren de interés territorial.

5.– El Foro Vasco de Empleo se reunirá, al menos, una vez al año.

Artículo 84.– Funciones del Foro Vasco de Empleo.

El Foro Vasco de Empleo tiene las funciones siguientes:

a) Informar la Estrategia Vasca de Empleo, el plan trienal de empleo de Euskadi, los planes de empleo y desarrollo local y, en su caso, los planes territoriales de empleo.

b) Informar las disposiciones de carácter general en materia de empleo.

c) Analizar la información sobre la situación del mercado de trabajo y sobre las políticas públicas de empleo que se definan y apliquen en el entorno europeo y estatal.

d) Realizar propuestas y recomendaciones en materia de empleo al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, al Gobierno Vasco, a las diputaciones forales y a los municipios.

e) Solicitar la opinión de personas expertas para el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas.

f) Cualquier otra que se atribuya reglamentariamente.

CAPÍTULO V

FINANCIACIÓN

Artículo 85.– Fuentes de financiación.

1.– El desarrollo de las políticas públicas de empleo y la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo se financiarán con cargo a los siguientes recursos:

a) Presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

b) Presupuestos generales de los territorios históricos.

c) Presupuestos municipales o de las entidades locales de ámbito supramunicipal.

d) Cualquier otra aportación económica amparada en el ordenamiento jurídico que vaya destinada a tal fin.

2.– El Gobierno Vasco, las diputaciones forales, los ayuntamientos y las entidades locales de ámbito supramunicipal a que se refiere esta ley consignarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos suficientes para la ejecución de sus competencias, para la efectividad de los derechos para la mejora de la empleabilidad reconocidos en esta ley, para la prestación eficaz de los servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y el desarrollo de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad, así como para garantizar la evaluación en los términos previstos en el artículo 89.

Artículo 86.– Colaboración financiera para la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

1.– Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el Gobierno Vasco establecerá mecanismos estables de colaboración financiera con aquellos municipios o con aquellas entidades de

ámbito supramunicipal que, de acuerdo con el mapa de la Red Vasca de Empleo, gestionen la cartera de servicios de la citada red.

2.– La colaboración financiera se dirigirá a garantizar la calidad, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios, salvaguardando el equilibrio territorial, y responderá a los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera en los términos previstos en el artículo 111 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, o en la norma que la sustituya.

3.– Se determinarán reglamentariamente los conceptos y costes financiables; los destinatarios; los criterios generales de financiación; los límites de la participación financiera; la tramitación y gestión, sin que resulte procedente el régimen de concurrencia competitiva; así como el procedimiento de actualización de las cuantías y la forma de pago y de justificación del gasto.

4.– Será de aplicación 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, o en la norma que lo sustituya, y en la normativa estatal en materia de subvenciones.

5.– La colaboración se articulará, preferentemente, mediante convenios de colaboración de carácter plurianual, que pondrán fin al procedimiento. Su duración no podrá superar los cuatro años, a la que se sumará la posibilidad de acordar la prórroga una sola vez, por idéntico periodo.

A su finalización se definirá un nuevo instrumento de colaboración que garantizará la financiación de acuerdo con los principios previstos en el apartado 2.

TÍTULO V

INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN, DIFUSIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO

Artículo 87.– Investigación e innovación.

1.– El departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo y Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo impulsarán programas de investigación, diseño e innovación aplicada y su puesta en práctica experimental en el ámbito de la orientación; prospección; intermediación laboral; asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras; emprendimiento y en otras áreas de acción relevantes para el empleo.

Asimismo, promoverán el análisis e investigación de buenas prácticas y el diseño de nuevos instrumentos de diagnóstico, autodiagnóstico e información y de modelos de formación para el trabajo, emprendimiento u orientación y su aplicación experimental, que deberá contar con asesoramiento técnico especializado.

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, entidades del tercer sector social de Euskadi, así como fórmulas de colaboración con los distintos agentes de las políticas públicas de empleo para su puesta en marcha.

Aquellos programas y acciones que incidan en el asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras y en el emprendimiento se desarrollarán, preferentemente, en colaboración con los departamentos del Gobierno Vasco competentes en las materias concernidas y, en su caso, con las diputaciones forales y con los municipios.

3.– 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, a la definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y a los programas complementarios.

4.– En el marco de la planificación operativa, el plan trienal de empleo de Euskadi identificará las acciones de investigación e innovación aplicada previstas para el periodo de que se trate, así como los agentes y estructuras encargados de su implementación.

Incluirá, en todo caso, los proyectos de investigación e innovación aplicada previstos por el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo y por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, que estarán vinculados, prioritariamente, a los principales retos de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de empleo.

5.– 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 apartado 2.

Artículo 88.– Difusión.

El departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo y Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo difundirán las buenas prácticas entre los distintos agentes de las políticas públicas de empleo, singularmente aquellas que se dirijan a ofrecer soluciones o a paliar las dificultades que plantean los principales retos a que se refiere el apartado 4 del artículo anterior.

Artículo 89.– Evaluación.

1.– Las políticas públicas de empleo serán objeto de evaluación de resultados, de calidad y de impacto.

2.– Se evaluarán la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y los programas complementarios, a cuyo fin se garantizará la trazabilidad de los servicios y programas desde su inicio y se procurará el análisis de su impacto, de los resultados obtenidos, de la eficacia y eficiencia en su prestación y de la calidad de esta prestación.

3.– La evaluación incorporará conclusiones y recomendaciones dirigidas a mejorar las políticas públicas de empleo, su planificación, así como la definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y de los programas complementarios.

4.– La evaluación se realizará cada tres años y se remitirá a las instituciones competentes en materia de empleo, al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, a la Mesa de Diálogo Social, al Foro Vasco de Empleo y a las entidades de la Red Vasca de Empleo, que deberán atender al resultado de las evaluaciones en el ejercicio de sus funciones y motivar, en su caso, el apartamiento de sus recomendaciones.

Asimismo, se comunicará al Parlamento Vasco.

5.– La evaluación será pública y estará disponible en las sedes electrónicas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de las diputaciones forales, de los municipios y entidades locales de ámbito supramunicipal, de las entidades de la Red Vasca de Empleo, de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, además de la del órgano responsable de su elaboración.

6.– Su realización corresponderá al Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e inclusión, regulado en la Ley 14/2022, de 2 de diciembre, del Sistema Vasco de Garan-

tía de Ingresos y para la Inclusión, o norma que la sustituya. En relación con las políticas públicas de empleo y con la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, desarrollará las siguientes funciones:

- a) Diseñar, actualizar periódicamente y publicar los indicadores de calidad de las políticas públicas de empleo y de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.
- b) Difundir la información sobre las políticas públicas de empleo y sobre la Red Vasca de Empleo, garantizando la mayor transparencia en lo referido a su alcance y funcionamiento.
- c) Impulsar la elaboración y la aplicación de protocolos y estándares de calidad que puedan ser de aplicación para la mejora de la empleabilidad.

7.– Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el título VI de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o en la norma que la sustituya, en relación con la evaluación de la política de empleo.

TÍTULO VI

LANBIDE-SERVICIO PÚBLICO VASCO DE EMPLEO

Artículo 90.– Naturaleza, sede y régimen jurídico.

1.– Lanbide-Servicio Público 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 regirá por lo dispuesto para los entes públicos de derecho privado en la presente ley y en la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, o en la norma que la sustituya, 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 terceras personas, físicas o jurídicas, 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 por el funcionamiento de sus servicios y en las demás materias establecidas en esta u otras leyes.

Artículo 91.– Fines y principios de actuación.

1.– Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo tiene como fin 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 adaptadas a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial.

2.– Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo adecuará su actuación a los principios previstos en los artículos 5 y 47; promoverá la modernización de los sistemas de atención a las personas y empresas usuarias de sus servicios y 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 apartado 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. Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo garantizará la accesibilidad para las personas con discapacidad.

4.– La utilización de los sistemas biométricos para la identificación 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 Público Vasco de Empleo.

En su tratamiento se aplicarán las medidas de seguridad y garantías adecuadas de acuerdo con el principio de responsabilidad proactiva y 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 pleno respeto a lo dispuesto en la normativa de protección de datos.

Artículo 92.– Funciones.

1.– Son funciones de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, dentro del ámbito competencial de Euskadi, las siguientes:

- 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.
- b) Elaborar y desarrollar programas de empleo específicos dirigidos a colectivos con especiales dificultades para la inserción sociolaboral y dirigidos a la creación de empleo digno, además de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad.
- c) Ejercer todas las funciones en materia de prospección e información de las necesidades del mercado de trabajo, la evolución de los perfiles ocupacionales, los requerimientos profesionales y la orientación laboral, así como diseñar y mantener los instrumentos comunes de atención, información y prospección que deberán utilizar las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo.
- d) Ejecutar las funciones relativas a la red Eures (Servicios Europeos de Empleo) de la Unión Europea.
- e) Gestionar la intermediación laboral, llevar el registro de demandantes de servicios de empleo, así como gestionar el registro de comunicación de contratos laborales.
- f) Gestionar programas de empleo, de empleo juvenil, de formación para el trabajo y de fomento del autoempleo y la creación de empresas, que respondan singularmente a los retos de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de empleo.

- g) Comprobar el cumplimiento de las obligaciones que, como demandantes de empleo, tienen las personas solicitantes o beneficiarias de las prestaciones de desempleo, y comunicar los incumplimientos, en su caso, a la entidad gestora de las prestaciones.
- h) Ejercer la potestad sancionadora en materias relativas al empleo y desempleo, en los términos establecidos en su legislación específica.
- 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.
- j) Desarrollar proyectos de investigación, diseño e innovación aplicada en el ámbito de la orientación, prospección, intermediación laboral, emprendimiento, formación para el trabajo y en otros ámbitos de la política de empleo, así como gestionar proyectos experimentales, especialmente de ámbito europeo, que permitan desarrollar nuevos enfoques y soluciones en la prestación de servicios de empleo.
- k) Tramitar y gestionar las prestaciones económicas del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la inclusión; ejercer las potestades de control, inspección y sanción vinculadas a dichas prestaciones; así como gestionar los instrumentos y servicios de inclusión.
- l) Establecer los criterios de reconocimiento y homologación de los centros y entidades colaboradoras, así como supervisar y controlar su funcionamiento.
- m) Gestionar el registro de empresas de inserción y el registro vasco de centros especiales de empleo.
- n) Cualquier otra función que le atribuyan las leyes y el Gobierno Vasco o que se derive de las transferencias, delegaciones o encomiendas efectuadas en materia de política de empleo e inclusión.

2.– Para el cumplimiento de sus funciones, Lanbide-Servicio Público 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.

Artículo 93.– Órganos de gobierno.

1.– Son órganos de gobierno de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo el consejo de administración y la dirección general.

2.– El consejo de administración es el órgano superior de dirección y control del ente, a quien corresponde la elaboración de la propuesta del contrato programa y la aprobación del anteproyecto de presupuesto.

Actúa bajo la presidencia de la persona titular del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo, que tendrá voto de calidad. Estará integrado, además de por la presidencia y la dirección general, por un número de vocalías no inferior a seis ni superior a quince.

3.– La dirección general asume la dirección ordinaria del ente. Será nombrada por el Gobierno Vasco a propuesta del consejo de administración, y su titular ostentará el rango de alto cargo.

Artículo 94.– Composición del consejo de administración.

1.– La composición del consejo de administración garantizará la participación tripartita y paritaria de las organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales de carácter intersectorial más representativas de Euskadi.

2.– En relación con la representación de la administración, será mayoritaria la que corresponde al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo.

3.– Se promoverá la adopción de acuerdos de colaboración entre las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales de carácter intersectorial más representativas de Euskadi y la entidad que asume la interlocución representativa del conjunto del cooperativismo vasco, en orden a procurar su participación en el seno del consejo de administración.

En todo caso, se garantizarán las condiciones de participación previstas en el apartado 1.

4.– El consejo de administración podrá contar con la asistencia de personas expertas en cualquiera de las áreas competenciales de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, que participarán en las reuniones y debates del consejo en los términos previstos en los estatutos.

Artículo 95.– Estatutos.

1.– El Gobierno Vasco aprobará mediante decreto los estatutos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, que desarrollarán las funciones, composición y nombramiento de los órganos de gobierno, así como la estructura orgánica y funcional de los servicios del ente y su régimen de funcionamiento, que garantizará la asistencia técnica especializada para la investigación, diseño e innovación aplicada en materia de empleo e inclusión.

2.– Los estatutos identificarán los órganos que tienen atribuido el ejercicio de potestades administrativas.

Artículo 96.– Contrato programa.

1.– El contrato programa regulará la relación de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Tendrá, al menos, el contenido siguiente:

- a) Objetivos del ente.
- b) Planes necesarios para alcanzar los objetivos y su coste estimado.
- c) Financiación aportada por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- d) Requisitos y procedimiento de control.
- e) Indicadores para evaluar los resultados obtenidos y determinación de los efectos asociados al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.

2.– El contrato programa se aprobará por el Gobierno Vasco a propuesta del consejo de administración de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y tendrá una validez de cuatro años.

Artículo 97.– Régimen jurídico en relación con las materias propias de la Hacienda General del País Vasco.

1.– El régimen económico, patrimonial, de contratación, presupuestario y financiero de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo será el previsto en las disposiciones legales aplicables a los entes públicos de derecho privado, en los términos previstos en los apartados siguientes.

2.– El control económico se ejercerá en la modalidad de control económico-financiero y de gestión de carácter permanente, de acuerdo con lo establecido 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 su normativa de desarrollo, sin perjuicio del que corresponda en virtud del convenio que tiene por objeto la asunción por la Comunidad Autónoma de Euskadi de la gestión no contributiva del ingreso mínimo vital.

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.

4.– El régimen aplicable a los bienes y derechos cuya titularidad ostente el ente, así como a los que le sean adscritos, será el establecido en el Texto Refundido de la Ley de Patrimonio de Euskadi, aprobada por el Decreto Legislativo 2/2007, de 6 de noviembre.

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.

6.– Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo elaborará y aprobará con carácter anual el correspondiente anteproyecto de presupuesto, de acuerdo con el contrato programa, y lo remitirá al Gobierno Vasco para que sea integrado de forma diferenciada en los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 98.– Recursos económicos.

Constituyen recursos económicos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo los siguientes:

a) Las asignaciones que se establezcan anualmente con cargo a los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

b) Las tasas, los precios públicos y los productos y rentas de toda índole procedentes de los bienes y derechos, así como los ingresos, ordinarios y extraordinarios, derivados del ejercicio de sus actividades, incluidos los ingresos de naturaleza pública correspondientes a procedimientos de reintegro tramitados por incumplimiento de obligaciones por las personas beneficiarias de prestaciones económicas y subvenciones concedidas con cargo a los presupuestos de la entidad pública de derecho privado, y los provenientes de sanciones.

c) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que legalmente esté autorizado a percibir.

d) Las subvenciones, aportaciones y donaciones otorgadas a su favor.

e) Cualesquiera otros recursos que le puedan ser atribuidos.

Artículo 99.– Personal.

1.– El personal al servicio de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo estará integrado, según la naturaleza de las funciones asignadas, por personal laboral contratado al efecto y por personal funcionario de los cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de potestades públicas o la salvaguarda de intereses generales quedarán reservados a personal funcionario, que estará sometido a la normativa reguladora de la función pública de la Administración General de la Comunidad Autónoma.

2.– El régimen de acceso a sus puestos de trabajo, los requisitos y las características de las pruebas de selección, así como la convocatoria, gestión y resolución de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional, se ajustará a lo dispuesto en la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, o en la norma que la sustituya, y se garantizará, en todo caso, la participación de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo en los procedimientos.

3.– Los puestos de trabajo de los órganos de dirección estarán ocupados por personal directivo. La estructura de cargos directivos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo se establecerá de acuerdo con lo que dispongan sus estatutos.

El personal directivo será nombrado y cesado por el consejo de administración a propuesta de la dirección general, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia, mediante procedimiento que garantice el mérito, la capacidad y la publicidad.

4.– Cuando el personal directivo tenga la condición de personal funcionario de carrera, se mantendrá en situación de servicio activo, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39.2.a.1 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, o en la norma que la sustituya.

Si se trata de personal laboral fijo, pasará a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39.3.a) de la citada ley.

5.– El instrumento de ordenación de los puestos de trabajo de naturaleza directiva de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo se aprobará por el órgano que determinen los estatutos y establecerá las retribuciones de cada puesto, las retribuciones complementarias y las variables que resulten de aplicación, además de los datos a que se refiere el artículo 36 de la referida Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, o la norma que la sustituya.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.– Suficiencia financiera de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

El Parlamento Vasco asegurará, con carácter anual, una dotación económica suficiente en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Euskadi para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en esta ley; en particular, para garantizar el adecuado funcionamiento de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, según las obligaciones y funciones asignadas en esta ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.– Asignación de profesional de referencia.

En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor de la presente ley, se asignará un profesional o una profesional de referencia a todas las personas inscritas en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La asignación se comunicará a las personas interesadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.– Mapa de la Red Vasca de Empleo, logotipo e instrumentos comunes de atención, información y prospección.

1.– En el plazo de quince meses desde la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno Vasco aprobará el mapa de la Red Vasca de Empleo.

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 será objeto de publicidad oficial en el Boletín Oficial del País Vasco y en la sede electrónica de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.– Estrategia Vasca de Empleo, plan trienal de empleo de Euskadi y planes de empleo y desarrollo local.

1.– En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno Vasco adaptará a lo dispuesto en los artículos 77 y 78 la Estrategia Vasca de Empleo que esté vigente.

2.– El plan trienal de empleo de Euskadi se aprobará en el plazo de un año desde que el Gobierno Vasco apruebe la adaptación de la Estrategia Vasca de Empleo.

3.– En el plazo previsto en el apartado anterior, los municipios y entidades locales a que se refiere el artículo 81 aprobarán los planes de empleo y desarrollo local.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.– Transformación del organismo autónomo de carácter administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en el ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

1.– Conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, se transforma el organismo autónomo de carácter administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en el ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, conservando su personalidad jurídica.

2.– En virtud de la transformación, las relaciones jurídicas, el patrimonio, el activo y pasivo y los 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 Público 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 tenga 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 Público Vasco de Empleo, que lo sucederá de forma universal. La integración se producirá en los mismos grupos, categorías y servicios a que estén adscritos y con los mismos derechos y obligaciones que tengan 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 Público 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 por interés particular, o por acceder a los puestos que puedan corresponderles de acuerdo con los procedimientos de movilidad previstos en la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, o en la norma que la sustituya.

Quienes no ejerciten la opción de integración en la plantilla de personal laboral mantendrán la condición de personal funcionario en el ente público de derecho privado, sin perjuicio de que les resulte de aplicación en su integridad el régimen de esta ley y su normativa de desarrollo y de que el puesto de trabajo ocupado por el personal funcionario afectado pueda ser declarado a extinguir, en los términos previstos en la disposición transitoria undécima de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, o en la norma que la sustituya.

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 Público Vasco de Empleo.

6.– La transformación del organismo autónomo de carácter administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en el ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo se hará efectiva el 1 de enero de 2025.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.– Presupuestos del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

1.– En caso de que la transformación a que se refiere la disposición adicional quinta 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 de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y los estados financieros previsionales correspondientes al ejercicio económico en que inicie sus actividades, y dará cuenta a la Comisión de Economía, Hacienda y Presupuestos del Parlamento Vasco en el plazo de quince 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 de derecho privado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.– Plan de normalización del uso del euskera en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, se aprobará el plan de normalización del uso del euskera en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.– Aplicación gradual de los artículos 12 y 13.

1.– La elaboración del diagnóstico personal sobre la empleabilidad contemplado en el artículo 12 se ajustará a las siguientes reglas:

a) Transcurrido el plazo a que se refiere la disposición adicional primera, y una vez asignado, en su caso, el profesional o la profesional de referencia, se elaborará el diagnóstico personal sobre la empleabilidad en los términos previstos en el artículo 12, siguiendo a tal fin el orden de formulación de las solicitudes respectivas.

No se atenderán aquellas solicitudes referidas a personas que cuenten con un diagnóstico individualizado y que tengan elaborado su perfil, de acuerdo con la normativa reguladora de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo, siempre que aquel tenga una antigüedad inferior a dieciocho meses, en caso de personas desempleadas de larga duración, o de dos años, en el resto de los casos.

b) Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo elaborará un plan de contingencia urgente de las solicitudes de elaboración de diagnóstico personal sobre la empleabilidad formuladas con anterioridad al transcurso del plazo a que se refiere la letra a) de este apartado 1, atendiendo a la prelación siguiente:

1.º Las referidas a personas desempleadas inscritas en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo a quienes no se haya realizado el diagnóstico individualizado y elaborado su perfil, de acuerdo con la normativa reguladora de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo.

En orden a determinar su prioridad, se aplicará un criterio descendente de duración en situación de desempleo.

2.º Las referidas a personas desempleadas inscritas en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo cuyo diagnóstico individualizado tenga una antigüedad superior a dieciocho meses.

En orden a determinar su prioridad, se atenderá a la fecha de elaboración del diagnóstico, priorizando los de mayor antigüedad.

3.º Las referidas a personas ocupadas demandantes de servicios de empleo, inscritas en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, a quienes no se haya realizado el diagnóstico individualizado y elaborado su perfil, de acuerdo con la normativa reguladora de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo.

En orden a determinar su prioridad, se atenderá a la fecha de solicitud de elaboración del diagnóstico personal sobre la empleabilidad.

c) El plan de contingencia urgente garantizará la elaboración del diagnóstico personal sobre empleabilidad a todas las personas inscritas en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo que estén desempleadas y a las demandantes de servicios de empleo que lo hayan solicitado en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la ley.

2.– Una vez realizado el diagnóstico personal sobre la empleabilidad, se elaborará el plan integrado y personalizado de empleo previsto en el artículo 13, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se seguirá el orden de prelación que resulte de la aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior.

b) No obstante, en relación con las personas ocupadas demandantes de servicios de empleo, la elaboración del diagnóstico personal sobre la empleabilidad atenderá a la fecha de formulación de la solicitud en tal sentido.

c) Cuando, a la entrada en vigor de la presente ley, esté pendiente el diseño del itinerario personalizado para el empleo, de acuerdo con la normativa reguladora de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo, y estén realizados el diagnóstico individualizado y el perfil de la persona demandante de servicios de empleo, se elaborará el plan integrado y personalizado de empleo en los términos previstos en el artículo 13, atendiendo a la siguiente prelación:

1.º Personas desempleadas. En orden a determinar su prioridad, se atenderá a la mayor antigüedad del diagnóstico individualizado.

2.º Personas ocupadas. Se atenderá a la fecha de solicitud y, a igualdad de fechas, se priorizará de acuerdo con la mayor antigüedad del diagnóstico individualizado.

d) Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo garantizará la elaboración del plan integrado y personalizado de empleo en el plazo de catorce meses desde la entrada en vigor de la ley.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.– 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 las letras c) y d) del artículo 6.3 y el artículo 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, recogida en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.– 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, o en la norma que la sustituya.

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 Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

b) Las aportaciones que cada entidad local reciba del fondo de cooperación para el 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 la suma de las cantidades resultantes de la aplicación de los criterios siguientes:

1.º Costes de personal: se entenderán por tales los correspondientes a un puesto de técnico o técnica superior y de administrativo o administrativa.

2.º Medios materiales: se considerarán a tal efecto los vinculados a los puestos de trabajo a que se refiere el apartado anterior.

3.º 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, de definición de proyectos y de evaluación.

4.º Ponderación por número de habitantes: los importes que resulten de los ordinales 1.º, 2.º y 3.º 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 con las siguientes reglas:

– Municipios y entidades locales de entre 10.000 y 20.000 habitantes: $(1.º + 2.º + 3.º) \times 1$.

– Municipios y entidades locales de entre 20.001 y 50.000 habitantes: $(1.º + 2.º + 3.º) \times 1,4$.

- Municipios y entidades locales de 50.001 a 100.000 habitantes: $(1.º + 2.º + 3.º) \times 1,8$.
- Municipios y entidades locales de 100.001 a 200.000 habitantes: $(1.º + 2.º + 3.º) \times 2,3$.
- Municipios y entidades locales de más de 200.000 habitantes: $(1.º + 2.º + 3.º) \times 3$.

5.º Cuando los planes de empleo y 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 resulta una financiación de la entidad local en cuantía inferior al 20 % de la que correspondería de haberse aplicado las reglas previstas en los ordinales 1.º a 4.º a cada uno de los municipios, se incrementará un 20 % la cuantía final que resulte para la entidad local.

d) 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.

Reglamentariamente se establecerán los parámetros de actualización anual automática.

e) 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 2.001 y 5.000 habitantes: $(\text{costes de personal} + \text{medios materiales} + \text{costes de realización}) \times 0,4$.
- Municipios y entidades locales de entre 5.001 y 7.000 habitantes: $(\text{costes de personal} + \text{medios materiales} + \text{costes de realización}) \times 0,6$.
- Municipios y entidades locales de entre 7.001 y 9.999 habitantes $(\text{costes de personal} + \text{medios materiales} + \text{costes de realización}) \times 0,8$.

4.– Los costes de personal, de materiales y de realización a que se refiere el apartado anterior serán idénticos a los previstos en la letra c) del apartado 2.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas la Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta ley.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.– Modificación de la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

Se modifica la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión en los siguientes términos:

Uno.– Se da nueva redacción al artículo 136.1.j) que queda redactado como sigue:

«Artículo 136.– Competencias del Gobierno Vasco.

1.– Corresponde al Gobierno Vasco el ejercicio de las siguientes competencias:

j) Designación de la persona titular del Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión».

Dos.– Se da nueva redacción al artículo 145.1.f), que queda redactado como sigue:

«Artículo 145.– Funciones del Consejo Vasco para la Inclusión.

1.– Corresponde al Consejo Vasco para la Inclusión la realización de las siguientes funciones:

f) Emisión de informe preceptivo sobre la propuesta de designación de la persona titular del Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión y de las personas que la sustituyan, así como de su cese o remoción en los supuestos contemplados en el artículo 150 de la ley».

Tres.– Se da nueva redacción al título IX, que queda intitulado como sigue:

«Evaluación del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión y Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión».

Cuatro.– Se modifica el artículo 146.3, que queda redactado como sigue:

«Artículo 146.– Evaluación del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

3.– La elaboración de la evaluación corresponderá al Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión».

Cinco.– Se da nueva redacción al capítulo II del título IX, cuya denominación es la siguiente:

«Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión».

Seis.– Se modifica el artículo 147, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 147.– Creación y régimen jurídico.

1.– Se crea el Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión como órgano administrativo especializado que tiene como ámbito de competencia la evaluación del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión y de las políticas y servicios de empleo, así como la promoción de la investigación en materia de inclusión.

2.– El Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión se crea como órgano unipersonal. El titular o la titular se nombrará de entre personas de reconocido prestigio y experiencia mínima de quince años de ejercicio profesional en materias de análisis y evaluación de las políticas públicas.

Se adscribe, sin integrarse en la estructura jerárquica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, al departamento competente en materia de inclusión».

Siete.– Se modifica el artículo 148, que queda redactado como sigue:

«Artículo 148.– Independencia.

El Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión actuará en el desarrollo de sus funciones con plena independencia funcional y objetividad.

La persona titular y el personal adscrito al citado órgano no podrán solicitar o aceptar instrucciones de entidades públicas o privadas».

Ocho.– Se modifica el artículo 149, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 149.– Funciones.

1.– El Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión tiene atribuidas las siguientes funciones:

a) Realizar la evaluación del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, además de las evaluaciones previstas en la legislación vasca de empleo.

b) Diseñar, actualizar periódicamente y publicar los indicadores de calidad del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, así como de las políticas públicas de empleo y de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, en los términos establecidos en la legislación vasca de empleo.

c) Difundir la información sobre el Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, así como sobre las políticas públicas de empleo, en los términos previstos en la legislación vasca de empleo, garantizando la mayor transparencia en lo referido a su alcance y funcionamiento.

d) Impulsar la elaboración y la aplicación de protocolos y estándares de calidad que puedan ser de aplicación para mejorar los programas para la inclusión social, así como para mejorar la empleabilidad, en los términos previstos en la legislación vasca de empleo.

e) Diseñar instrumentos y producir información y documentación que permitan a las administraciones públicas y a la sociedad en general realizar análisis y evaluación de políticas públicas en los ámbitos del empleo y de la inclusión.

f) Promocionar y difundir la evaluación y establecer estándares de calidad para mejorar la evaluación.

g) Realizar actividades de formación sobre evaluación de políticas públicas o participar en programas de formación de otros organismos que versen sobre la misma materia.

2.– Asimismo, promoverá la investigación sobre las necesidades sociales que atienden el Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión y la Red Vasca de Empleo; sobre las prestaciones y servicios recogidos en esta ley y en la legislación de empleo en términos de gestión, coste y calidad; así como sobre nuevas posibilidades de intervención en las citadas áreas».

Nueve.– Se modifica el artículo 150.1.a), que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 150.– Estatuto personal del titular o de la titular del Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión.

1.– El estatuto personal del titular o de la titular del Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión será el siguiente:

a) Su designación se realizará por el Gobierno Vasco mediante decreto acordado en Consejo de Gobierno, a propuesta motivada de la persona titular del departamento competente en materia de inclusión y empleo, previo informe favorable del Consejo Vasco para la Inclusión y del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

En caso de que la competencia en materia de inclusión y empleo estuviera residenciada en departamentos diferentes, la propuesta motivada se realizará conjuntamente por las personas titulares de los departamentos respectivos.

El decreto de nombramiento designará la persona o personas que estén llamadas a sustituir en caso de vacante, ausencia o enfermedad a la titular del Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión. Deberá reunir los mismos requisitos exigidos para la persona titular y contar con informe favorable del Consejo Vasco de Inclusión y del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo».

Diez.– Se modifica el artículo 150.2, que queda redactado en los términos siguientes:

«2. La persona titular del Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión solo podrá ser removida de su puesto por las causas siguientes:

a) Fallecimiento.

b) Expiración de su mandato.

c) Renuncia formalizada por escrito.

d) Incumplimiento grave de sus obligaciones.

e) Condena a pena privativa de libertad o a inhabilitación absoluta o especial para empleo o cargo público.

f) Incapacidad sobrevenida para el ejercicio de su función.

El cese o remoción se formalizará mediante decreto acordado en Consejo de Gobierno y se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco. La remoción por las causas previstas en las letras d), e) –cuando se trate de inhabilitación especial– y f) será acordada por el Gobierno Vasco previo expediente instruido al efecto, con audiencia de la persona interesada, y previo informe del Consejo Vasco para la Inclusión y del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo».

Once.– Se modifica el artículo 151, que queda redactado como sigue:

«Artículo 151.– Medios personales y materiales

La Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi garantizará la disponibilidad de los medios personales y materiales que el Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión precise para su adecuado funcionamiento».

Doce.– Se adiciona el artículo 152, con el contenido siguiente:

«Artículo 152.– Colaboración del Eustat-Instituto Vasco de Estadística.

El Eustat-Instituto Vasco de Estadística colaborará con el Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión en el desarrollo de la actividad de evaluación».

Trece.– Se modifica la disposición adicional quinta, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional quinta.– Inicio de la actividad del Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión

El Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión iniciará su actividad al día siguiente de la publicación del nombramiento de la persona titular».

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.– Modificación de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

Se modifica la Ley 11/2019, de 20 diciembre, de Cooperativas de Euskadi, en los siguientes términos:

Uno.– Se da nueva redacción al artículo 32.4, que queda redactado como sigue:

«Artículo 32.4.– Las sociedades cooperativas y sus estructuras asociativas procurarán la presencia equilibrada de las personas socias en los órganos de que dispongan».

Dos.– Se adiciona el artículo 32 bis, que queda redactado como sigue:

»Artículo 32 bis.– Planes de igualdad cooperativos.

1.– Todas las cooperativas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación de mujeres y hombres y a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, para lo que arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de la discriminación o el acoso.

2.– En las cooperativas de trabajo asociado reguladas en el artículo 103 y en otras cooperativas con socios y socias de trabajo que cuenten con 50 o más personas socias trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad cooperativo, que deberá incluir un diagnóstico de situación y que ha de extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la cooperativa o grupo cooperativo. El alcance y contenido de los planes de igualdad cooperativos se desarrollarán reglamentariamente.

El plan de igualdad cooperativo será voluntario para las demás sociedades cooperativas.

3.– Los planes de igualdad cooperativos serán objeto de inscripción obligatoria en registro público. A tal efecto, se crea el registro de planes de igualdad cooperativos, a fin de que sean depositados y registrados en él los planes de igualdad cooperativos. Su funcionamiento y regulación se desarrollarán reglamentariamente».

Tres.– Se adiciona la disposición transitoria tercera, que queda redactada como sigue:

«Disposición transitoria tercera.– Registro y depósito de los planes de igualdad cooperativos.

1.– Hasta la entrada en vigor del reglamento que ordene el registro de planes de igualdad cooperativos, estos se registrarán y depositarán en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco, aprobado por el Decreto 9/2011, de 25 de enero.

2.– Hasta la entrada en vigor del reglamento previsto en el artículo 32 bis, en el que se desarrolle el alcance y contenido de los planes de igualdad cooperativos, el diagnóstico de situación se referirá al menos a las materias siguientes:

- a) Análisis de la situación retributiva en la cooperativa.
- b) Acceso a la condición de persona socia trabajadora.
- c) Carrera profesional de la persona socia trabajadora.
- d) Formación.
- e) Condiciones de trabajo, incluido el análisis de la situación retributiva, que vendrá referida al anticipo cooperativo.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional.
- g) Infrarrepresentación femenina en los puestos en que se organice la actividad de la cooperativa y en los cargos societarios y de representación.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.– Hasta la entrada en vigor del reglamento previsto en el artículo 32 bis, en el que se desarrolle el alcance y contenido de los planes de igualdad cooperativos, este se referirá al menos a las materias siguientes:

- a) Ámbito personal, territorial y temporal.
- b) Informe de resultados del diagnóstico de situación de la cooperativa.
- c) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- d) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de aquellas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

En todo caso, si el resultado del diagnóstico pone de manifiesto la infrarrepresentación femenina en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad cooperativos deberán incluir medidas destinadas a eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. Asimismo, si resulta necesario conforme al resultado del análisis de situación retributiva de la sociedad, el plan de igualdad cooperativo deberá recoger un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

- e) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- f) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad cooperativo, así como vigencia o duración del plan, que no podrá ser superior a cuatro años.
- g) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, incluidas las acciones de información y sensibilización a las personas socias trabajadoras».

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.– Desarrollo reglamentario.

1.– Se habilita al Gobierno Vasco para que, en el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de la ley, dicte cuantas disposiciones sean necesarias para su desarrollo y ejecución.

2.– El plazo para dictar la norma reguladora del procedimiento de integración a que se refiere la disposición adicional quinta será de quince meses a contar desde la entrada en vigor de la ley.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.– Deslegalización.

1.– Se habilita al Gobierno Vasco para modificar la identificación de los colectivos de atención prioritaria a que se refieren los artículos 6.3 y 7.3, los servicios de la Red Vasca de Empleo previstos en las letras d), e) y f) del artículo 25.1, y los instrumentos comunes de atención, información y prospección a que se refieren los artículos 42 a 46, ambos incluidos.

2.– En relación con los servicios de la Red Vasca de Empleo que apruebe el Gobierno Vasco en virtud de lo dispuesto en el apartado anterior, se atenderá a los principios de proximidad y de subsidiariedad en la identificación del contenido prestacional que, en su caso, puedan gestionar las diputaciones forales y las entidades locales.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.– Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, salvo los capítulos I y II del título IV, que entrarán en vigor al día siguiente de su publicación.

Por consiguiente, ordeno a todos los ciudadanos y ciudadanas de Euskadi, particulares y autoridades, que la guarden y hagan guardarla.

Vitoria-Gasteiz, a 26 de diciembre de 2023.

El Lehendakari,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.