1. Contexto del proyecto de Ley Vasca de Empleo

Entre los objetivos del Departamento de Trabajo y Empleo y de Lanbide, Servicio Vasco de Empleo como organismo adscrito a esta consejería, planificados para esta legislatura destacan: la aprobación de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, de la Ley Vasca de Empleo, y el proceso de transformación y mejora de Lanbide.

La Ley Vasca de Empleo se encuentra en tramitación parlamentaria con el propósito de verse aprobada antes de la finalizar 2023. Paralelamente el proyecto de transformación de Lanbide se está desarrollando bajo los principios del modelo Hobetzen aprobado en noviembre de 2021, y mediante un concurso específico para la "Transformación Organizativa de Lanbide", implementando parcialmente a lo largo de 2023.

Tanto la Ley Vasca de Empleo (LVE), especialmente en lo que se refiere a su desarrollo estratégico, reglamentario, funcional y técnico, como la implantación de los principales componentes del proceso transformador de Lanbide (estructura organizativa, cartera de servicios, su personal y su dimensionamiento cuantitativo y funcional, las personas y empresas usuarias, sus instrumentos y aplicaciones, así como sus modelos de procesos, gestión y evaluación), están profundamente relacionados.

Dentro de los objetivos principales de la LVE se encuentra la modernización de Lanbide, definiendo su naturaleza como un ente público de derecho privado, con el propósito de contar con un servicio público de empleo que, en sus capacidades, organización y recursos, sea un agente facilitador, dinamizador y vertebrador de los componentes de la LVE.

Lanbide en el marco del proyecto de "Transformación Organizativa Hobetzen" ha elaborado un análisis para el cambio de su figura jurídica, identificando los principales ámbitos, líneas de trabajo, y proyectos, que constituye su visión particular de la "hoja de ruta" que debe seguirse en la transformación de la figura jurídica. Esta "hoja de ruta" es una referencia mejorable que debe completarse en el marco de este concurso.

Es importante subrayar que la LVE establece el 1 de enero de 2025 como fecha para la transformación efectiva de Lanbide en ente público de derecho privado. Esta circunstancia condiciona tanto la duración de este concurso como la planificación de los proyectos de transformación que haya que impulsar en cada uno de sus ámbitos.

2. Alcance general del contrato

Asistencia técnica en la planificación, ejecución, coordinación y gestión de los proyectos que se deriven de la "hoja de ruta" para el cambio de forma jurídica de Lanbide a ente público de derecho privado, y ofrecer soporte estratégico y técnico especializado en el ámbito jurídico, laboral, fiscal, económico-presupuestario, y de gestión interna.

3. Objetivos específicos del contrato

Se consideran objetivos específicos del contrato:

- El asesoramiento para garantizar el éxito en la implementación y despliegue de los proyectos de la "hoja de ruta" para la transformación de la figura jurídica de Lanbide en ente público de derecho privado. Los ámbitos en los que se enmarcan los proyectos serán: jurídico, laboral, fiscal, económico-presupuestario, y gestión interna.
- Apoyo a la gestión de la "hoja de ruta" a través del seguimiento, coordinación, monitorización y evaluación del desarrollo de los diversos proyectos definidos.
- Diseño e implementación de un modelo de gestión del cambio y comunicación alineado con el proyecto de transformación Lanbide Hobetzen actual que garantice el éxito de la adaptación al cambio de forma jurídica de Lanbide.

Estos objetivos específicos determinan los tres bloques de la asistencia técnica identificada como el ámbito general del contrato, y que deberán desarrollarse mediante la correspondiente propuesta metodológica, que permita a Lanbide conocer el enfoque de gestión de la "hoja de ruta" por parte de la empresa licitadora.

4. Actividades, líneas de trabajo y proyectos a desarrollar

Considerando los ámbitos definidos en los objetivos específicos del concurso: jurídico, laboral, fiscal, económico-presupuestario, y gestión interna, deberán plantearse los desarrollos, de al menos, las siguientes, actividades/líneas de trabajo, y proyectos:

Nivel dígito primario (A): AMBITO
Nivel dígito secundario (a): ACTIVIDAD/LÍNEA DE TRABAJO
Nivel dígito terciario (1): PROYECTO

A. Jurídico

a. Definición de las relaciones de Lanbide con la Comunidad Autónoma de Euskadi
   1. Elaboración y aprobación del Contrato-Programa con la CAE
b. Establecimiento de los Estatutos que rigen Lanbide

2. *Elaboración y redacción de los Estatutos*

c. Regulación del patrimonio y bienes de la entidad

3. *Adscripción y/o cesión de los bienes necesarios para la actividad del ente*

d. Determinación del desarrollo de la actividad subvencional

4. *Identificación de las facultades y potestades públicas implicadas en este ámbito a los efectos de estructurar dicha actividad con plena garantía del marco jurídico aplicable*

e. Detallar las necesidades en las relaciones contractuales de Lanbide

5. *Subrogación expresa en relaciones contractuales o vehículos jurídicos concretos (Entes, consorcios…)*

B. Laboral

a. Determinación de las relaciones entre Lanbide y su personal, y obligaciones derivadas

6. *Determinación de escenarios alternativos de la naturaleza jurídica de las relaciones. Mediante el proyecto se pretende analizar los diferentes escenarios posibles relativos a la naturaleza jurídica de las relaciones entre Lanbide Servicio Vasco de Empleo y aquellas personas que prestan servicios en el mismo. De esta forma, será posible dilucidar la mejor forma de vincular jurídicamente el personal entre las posibilidades legales que ofrece la nueva figura jurídica para dotar de flexibilidad al organismo y a su vez respetar los principios básicos de acceso al Sector Público, así como la normativa laboral de aplicación*
7. *Elaboración y aprobación de un Procedimiento de Integración*
8. *Análisis sobre el mantenimiento de las condiciones laborales, los derechos personales y demás derechos y obligaciones aplicables y elaboración de la documentación requerida para su implementación*
9. *Análisis de las alternativas de regulación colectiva de las relaciones del personal, aprobación y negociación social*
10. *Elaboración y aprobación de políticas y protocolos internos. El proyecto pretende revisar todas aquellas obligaciones legales existentes cuya implicación sea la elaboración y aprobación de políticas y protocolos internos. En los últimos años se han aprobado una serie de normativas relativas a igualdad (Real Decreto 901 2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713 2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902 2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), trabajo a distancia (Ley 10 2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia) y acoso Ley Orgánica 3 2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres entre otras). A estos efectos, se han generado diferentes obligaciones como la elaboración de planes y protocolos que son de obligado cumplimiento para la gran mayoría de empleadores. Así,*

tras la transformación de la figura jurídica se deberá elaborar o adaptar dichas políticas para dar cumplimiento a la normativa vigente.

b. Definición de la Relación de Puestos de Trabajo y la Plantilla Presupuestaria
   11. *Elaboración o modificación de Relación de Puestos de Trabajo y plantilla presupuestaria*
   12. *Determinación y Provisión de puestos de trabajo para funcionarios*
   13. *Reflexión, estudio y determinación de la clasificación profesional*
   14. *Implantación del Plan de Estabilización*

c. Establecimiento del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales
   15. *Determinación de sistema de prevención, sujetos legitimados en la materia y otras obligaciones de aplicación en este ámbito*

d. Actualización del modelo de Administración del Personal
   16. *Identificación y definición de los recursos personales*
   17. *Análisis de soluciones/aplicaciones de gestión de nóminas, y compatibilidad con estándares de Gobierno Vasco y de su órgano gestor EJIE.*

C. Fiscal

a. Determinación de las implicaciones fiscales derivadas de la transformación de figura jurídica
   18. *Identificación y cumplimiento de obligaciones formales de Lanbide Servicio Vasco de Empleo*
   19. *Estudio de las implicaciones fiscales derivadas de la transformación de figura jurídica*

b. Sujeción al Impuesto de Sociedades
   20. *Definición y cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de Impuesto de Sociedades*

c. Alineamiento con las nuevas obligaciones relativas al Impuesto sobre el Valor Añadido
   21. *Definición y cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de Impuesto sobre el Valor Añadido*

d. Consideración de diversos impuestos locales
   22. *Análisis de la sujeción de Lanbide Servicio Vasco de Empleo a otros impuestos locales*

D. Económico-Presupuestario

a. Determinación del régimen de contabilidad de Lanbide Servicio Vasco de Empleo
   23. *Soporte en la transición del régimen de contabilidad empresarial: planificación del cambio de modelo*

b. Definición del modelo de control económico financiero
   24. *Definición de las medidas o procesos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la sujeción a la modalidad de control económico financiero y de gestión de carácter permanente.*

c. Fijación del procedimiento de elaboración y gestión presupuestaria
   25. *Definición e implementación del proceso de elaboración y tramitación del presupuesto.*

d. Coordinación para la adecuación de los sistemas de gestión empresarial a la entidad
   26. Coordinación de los trabajos internos o externos que se realicen en el ámbito de sistemas de información derivados por el cambio de forma jurídica
e. Adaptación a los procesos de auditoría externa
   27. Soporte en la adecuación interna al procedimiento de auditoría externa
f. Actualización del modelo de Administración Económico-Presupuestario
   28. Identificación y definición de los recursos personales
   29. Análisis de soluciones/aplicaciones de gestión económico-presupuestario, y compatibilidad con estándares de Gobierno Vasco y de su órgano gestor EJIE.

E. Gestión interna

a. Adecuación de la entidad en materia de Protección de Datos
   30. Establecimiento de un Comité de Privacidad y Delegado de Protección de Datos
b. Actualización de la gestión por procesos de Lanbide Servicio Vasco de Empleo
   31. Actualización de los procesos de Lanbide Servicio Vasco de Empleo. En términos de gestión interna, Lanbide Servicio Vasco de Empleo se apoya en un modelo de gestión por procesos donde se concretan, las diferentes tareas, tiempos, responsables y resultados de las diversas actividades y servicios que presta la entidad. Debido a esa correlación entre los procesos y la estructura organizativa y el conjunto de actividades y servicios que presta Lanbide Servicio Vasco de Empleo resulta necesario ajustar su mapa de procesos a la nueva realidad de la entidad, teniendo en consideración los diversos cambios que se hayan podido producir, especialmente, en las áreas de recursos humanos, servicios jurídicos y contratación, control interno y gestión económica y presupuestaria, entre otros.

En general, para el conjunto de entregables propuestos se deberá tener en cuenta:

- Las circunstancias que la figura jurídica de EPDP de Lanbide, pudieran tener en su participación y dinamización de la Red Vasca de Empleo.
- Para los ámbitos *a, d, y e*, se tendrá en cuenta todo lo relativo al marco de relaciones establecido por los artículos 55, 56 y 57 de la LVE, sobre marco de colaboración con entidades privadas a través de las fórmulas de: contratos del sector público, acuerdos abiertos, y acuerdos de acción concertada.

Junto con el desarrollo de la propuesta metodológica que permita la gestión de la "hoja de ruta" del proyecto de transformación de figura jurídica, (3. Objetivos específicos del contrato), la empresa licitadora deberá aportar la segmentación que considere necesaria en forma de subproyectos, de los proyectos enunciados en este pliego, así como la identificación de los entregables concretos asociados a los mismos.