

6/23

dictamen

Sobre el Proyecto de Decreto
de por el que se regulan los programas y
servicios relacionados con la empleabilidad de
las personas con discapacidad de la Comunidad
Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de
centros especiales de empleo

Bilbao, 8 de mayo de 2023



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

Dictamen 6/23

I.- ANTECEDENTES

El día 17 de abril de 2023 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito del Departamento de Trabajo y Empleo, solicitando informe sobre el *“Proyecto de Decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo”*, según lo establecido en el artículo 3.1 de la Ley 8/2012, de 17 de mayo, del Consejo Económico y Social Vasco.

La norma que se nos consulta tiene por objeto adaptar la regulación de los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la CAPV y el Registro Vasco de centros especiales de empleo al marco común de los programas de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo recogido en el Real Decreto 818/2021, sustituyendo así al vigente Decreto 168/2019, de 29 de octubre, al que deroga.

De manera inmediata fue enviada copia del documento a todos los miembros del Pleno del Consejo a fin de que remitieran sus propuestas y opiniones y dar traslado de estas a la Comisión de Trabajo pertinente, según lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Económico y Social Vasco. El 2 de mayo de 2023 se reúne la Comisión de Desarrollo Social y, a partir de los acuerdos adoptados, se formula el presente Proyecto de Dictamen para su elevación al Pleno del Consejo de 8 de mayo donde se aprueba por unanimidad.

II.- CONTENIDO

El *“Proyecto de Decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo”* consta de exposición de motivos, 93 artículos estructurados en cuatro Capítulos, una disposición adicional, dos transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

Explica la exposición de motivos que el Decreto 168/2019 de 29 de octubre, por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo constituye la primera norma que recoge en un único instrumento normativo la diversidad de programas a gestionar en la Comunidad Autónoma de Euskadi, que responden al mismo objetivo de promoción del empleo de las personas con discapacidad.

Este decreto, que en su momento fue objeto de [dictamen por parte de este Consejo](#), regula el marco general de las ayudas que el Gobierno Vasco puede otorgar, a través de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, con la finalidad de promover el acceso de las personas con discapacidad a la actividad laboral estable y de calidad, establece el marco que regula las iniciativas de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad y, finalmente, crea y regula el Registro Vasco de centros especiales de empleo, estableciendo el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos.

El Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, determina los aspectos esenciales de los programas comunes de activación para el empleo que podrán ser aplicados en el Estado y, en su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo, estableciendo las cuantías de referencia de las subvenciones dirigidas a financiar los programas que utilicen esta forma de gestión y a regular la gestión y coordinación de los programas comunes de

activación para el empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo, su evaluación y seguimiento, así como incorporar un marco dirigido a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El presente decreto tiene como objeto adaptar a este marco común recogido en el Real Decreto 818/2021 la regulación de los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo, derogándose el vigente Decreto 168/2019, de 29 de octubre. De esta manera, se modifican tanto las cuantías de las subvenciones como los colectivos destinatarios de las mismas. Al mismo tiempo, se modifica la forma de pago y justificación de las subvenciones en algunos programas en aras de una mayor eficiencia en la gestión. No supone, por tanto, una regulación novedosa en cuanto a la tipología de los programas de ayudas que recoge, que son los mismos del decreto 168/2019.

Así, el presente decreto, como su predecesor, tiene como objeto regular, por un lado, en su Capítulo II, el marco general de las ayudas que el Gobierno Vasco podrá otorgar, a través de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, con la finalidad de promover el acceso de las personas con discapacidad a la actividad laboral estable y de calidad, y contiene las bases reguladoras de los distintos programas de ayudas, que podrán ser objeto de convocatoria o dotación presupuestaria una vez se encuentre en vigor cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi que les dé cobertura. En el Capítulo III establece el marco que regula las iniciativas de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Por último, en su Capítulo IV regula el Registro Vasco de centros especiales de empleo y establece el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos.

Además de los programas regulados en el Capítulo II de este Decreto, recuerda la exposición de motivos que el empleo de las personas con discapacidad se fomenta mediante bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social que, reguladas por el Estado, son financiadas con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Asimismo, junto a los programas de promoción del empleo, la atención a las personas con discapacidad en el ámbito de la política de empleo del Gobierno Vasco, atendiendo al principio de transversalidad de las políticas y de las líneas de actuación, se completa con los servicios de orientación y formación para el empleo. En el diseño y ejecución de la prestación de estos servicios por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se tienen en consideración las necesidades específicas de este colectivo, recurriendo a la colaboración de entidades especializadas para la orientación de las personas con discapacidad y para el diseño de itinerarios personalizados de inserción, e incorporando a la oferta formativa acciones adaptadas para la mejora de sus competencias y de su empleabilidad. Por ello, en el Capítulo III se regulan las actuaciones de orientación y formación para el empleo para las personas con discapacidad.

Por otro lado, se mantiene el Capítulo IV del anterior Decreto 168/2019 por el que se crea y regula el Registro Vasco de centros especiales de empleo y se establece el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos.

El Registro Vasco de centros especiales de empleo se adscribe a la Dirección de Prestaciones e Inclusión de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, órgano que tiene atribuidas las funciones de gestión y soporte de los programas del organismo autónomo en materia de inclusión laboral.

Se regulan los requisitos que los centros especiales de empleo deben cumplir para poder ser calificados

como tales e inscritos en el Registro, así como el procedimiento que debe seguirse para ello, la organización del Libro de inscripción, las actuaciones de seguimiento y control y, finalmente, las causas y el procedimiento de descalificación y cancelación registral.

Para terminar, se destaca la introducción en la nueva norma de medidas de acción positiva para impulsar la contratación de mujeres con discapacidad, incrementándose la cuantía de las subvenciones a percibir en caso de que las personas destinatarias finales de los programas de ayudas sean mujeres.

III.- CONSIDERACIONES GENERALES

Se somete a nuestra consideración el *“Proyecto de Decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo”*, que permitirá adaptar la actual regulación de las principales herramientas con que cuenta nuestra Comunidad para el fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad de la CAPV y el Registro Vasco de centros especiales de empleo, al marco común establecido en el RD 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Esta norma, al igual que la que sustituye, busca el fomento de las oportunidades de empleo y promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral con los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo, objeto que valoramos positivamente.

Además, este Decreto contribuirá a la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres gracias a la introducción de medidas de acción positiva para impulsar la contratación de mujeres con discapacidad, ya que incrementa la cuantía de las subvenciones a percibir en caso de que la personas destinatarias finales de los programas de ayuda sean mujeres, aspecto que también valoramos positivamente.

No obstante, nos surgen algunas cuestiones y reflexiones que expondremos en las siguientes líneas.

Principalmente, queremos señalar que con esta nueva norma se pierde la oportunidad de profundizar en esta materia y de realizar un análisis de los mecanismos existentes para favorecer el empleo de las personas con discapacidad, incluido el empleo protegido. Acerca de ello, señalaremos varias cuestiones:

- En primer lugar, valoramos la importante labor de los Centros Especiales de Empleo en la integración laboral de las personas con discapacidad en la CAPV, pero no debe olvidarse que se trata de pasarelas en la integración de las personas con discapacidad: su función es facilitar el paso del mercado de trabajo protegido al mercado de trabajo ordinario.
- Además, entre los CEE, los hay con ánimo de lucro y otros sin ánimo de lucro, que participan en los procesos de licitación (concursos públicos) en condiciones diferentes. En este sentido, siendo el objeto de los CEE la consecución de las mejores condiciones laborales posibles para las personas con discapacidad, la Administración deberá garantizar que su política de contratación repercuta positivamente en las condiciones laborales del conjunto de trabajadores y trabajadoras.
- En suma, transcurridos ya muchos años desde que se dictó esta normativa, consideramos necesaria una evaluación de sus resultados y la valoración de si estos mecanismos han servido, o no, para los fines para los que se crearon que, insistimos, se orientan fundamentalmente al tránsito de las personas con discapacidad al empleo ordinario.

- Para esta evaluación sería muy conveniente incorporar a la norma un Sistema de información y estadísticas que sirva de base para evaluar los avances en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Este objetivo requiere disponer y conocer datos periódicos y actualizados, desagregados en función del sexo, edad, tipo de discapacidad y modalidad de empleo (como mínimo).
- Igualmente, convendría realizar un seguimiento, registro e información pública sobre las inspecciones anuales del cumplimiento de la cuota de reserva de trabajadores/as con discapacidad, las sanciones por incumplimiento de esta cuota y sus importes medios, así como el número de empresas que cumplen las cuotas de reserva a través de medidas alternativas. Además, convendría realizar una comparativa sobre las condiciones salariales y demás condiciones del convenio laboral aplicable, en función de que se trate de personas con discapacidad en empleo protegido o en empleo ordinario.
- Por otra parte, no debe olvidarse que hay diferentes tipos y grados de discapacidad. Nos parece adecuado concentrar e incrementar los incentivos en la contratación de las personas que, por tener mayor grado de discapacidad o determinados tipos, presentan mayores dificultades de inserción laboral. Por otra parte, algunos tipos y grados de discapacidad son 100 % productivos en determinadas actividades, lo cual también debería tenerse en cuenta.

IV.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

Exposición de motivos

Comienza el proyecto de Decreto con una referencia al art. 27 de la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”. Sin embargo, no puede obviarse que recientemente el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas ha aprobado la [“Observación General nº 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo”](#), que tiene como objetivo *“aclarar las obligaciones de los Estados en relación con el derecho al trabajo y al empleo consagrado en el artículo 27 de la Convención”*.

Este documento realiza una [apuesta explícita y contundente por el empleo ordinario](#), al determinar que *“a pesar de algunos progresos, la falta de acceso al mercado laboral abierto y la segregación siguen siendo los mayores desafíos para las personas con discapacidad”*, y que *“el empleo segregado, como los talleres organizados, para las personas con discapacidad no debe considerarse como una medida de realización progresiva del derecho al trabajo, que sólo se demuestra mediante el empleo libremente elegido o aceptado en un mercado de trabajo abierto e inclusivo”*.

Por tanto, proponemos **incorporar** en la exposición de motivos, a modo de contextualización, una **referencia expresa** a la citada Observación General, así como a sus principales consideraciones en los términos señalados.

Art. 1. Objeto

El **primer párrafo** de este artículo dispone que *“el objeto del presente Decreto es regular los programas de ayudas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad que podrá otorgar el Gobierno Vasco, a través de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, con la finalidad de promover el acompañamiento y acceso a la actividad laboral estable y de calidad, así como el mantenimiento en el empleo de las mismas”*.

En coherencia con lo expuesto en la consideración anterior, proponemos **modificar** este texto como se indica:

“1. El objeto del presente Decreto es regular políticas, programas, medidas, apoyos, incentivos y ayudas orientadas a garantizar el derecho de las personas con discapacidad a un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles en los términos previstos en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad...”

Art. 3. Definición de persona con discapacidad a efectos de este Decreto

El **apartado 2** de este artículo define las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral: *“a) Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %. b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %”.*

Teniendo en cuenta la normativa estatal de base, consideramos que se podría mejorar la caracterización/clasificación de las personas con discapacidad en función del tipo de discapacidad que presentan, para concluir que por ello tienen o no mayores dificultades de inserción laboral, y que esta dificultad debería vincularse especialmente al porcentaje de discapacidad.

En cualquier caso y, de mantenerse este criterio en la norma que se nos ha presentado, debería tenerse en cuenta que muchas personas con discapacidad física con grado reconocido inferior al 65 % también pueden sufrir especiales dificultades de inserción laboral que requieran medidas de acción positiva suplementarias.

Así, hay personas con muchos diagnósticos y tipologías de discapacidad (lesiones medulares, daño cerebral, distrofias musculares, enfermedades neurodegenerativas, etc.) que, con un grado de discapacidad entre el 33 % y el 64 %, implican graves dificultades para el acceso al mercado laboral y que comportan necesidades de apoyo, al menos en igual medida que las que requieren las consideradas *“personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción”*.

Ayudas al fomento del empleo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

Art. 5. Objeto de esta sección

La Sección 1ª del Capítulo II recoge las ayudas al fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, pero las limita a dos: Las ayudas a la contratación y las ayudas para la adaptación de puestos trabajo y eliminación de barreras.

En este punto, reiteramos que los mandatos y orientaciones de la *“Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”* y de sus instrumentos de desarrollo obligan a una mayor ambición en el objetivo de impulsar el empleo ordinario y, en este sentido, en este sentido, consideramos conveniente mejorar las herramientas de acompañamiento de los procesos de aprendizaje en todos los niveles del sistema educativo, así como en el mercado de trabajo ordinario.

Art. 9. Actuaciones subvencionables

El art. 9.4 del proyecto de decreto dispone que estas contrataciones “*podrán ser realizadas a jornada completa o a tiempo parcial*”.

Asimismo, el art. 10.5 establece que “*cuando el contrato de trabajo se concierte a tiempo parcial, el importe de la subvención prevista ... se reducirá en proporción de la jornada pactada*”.

En nuestra opinión, y entendiendo la excepcionalidad del colectivo al que se dirigen estas medidas, se debe favorecer la contratación a jornada completa, en todos los casos en que sea posible y recomendable.

Art. 10. Cuantía de la subvención

Este artículo regula la cuantía de la subvención para la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. A este respecto, consideramos necesario alcanzar un equilibrio entre las ayudas que se otorgan para la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, con las otorgadas al empleo protegido.

Reiteramos, una vez más, que, sin cuestionar la importancia de las ayudas al empleo protegido, ya que hay personas con discapacidad que requieren esta modalidad de apoyo, hay que avanzar en una regulación coherente con la garantía del derecho de este colectivo al empleo entornos inclusivos, accesible y abiertos, de acuerdo con el Art. 27 de la Convención. Para ello, consideramos necesario priorizar, estableciendo incluso importes superiores, las ayudas orientadas al acceso y mantenimiento del empleo en el mercado laboral ordinario.

Ayudas a las actuaciones de empleo con apoyo

Art. 26. Cuantía de las subvenciones

El **apartado 1** de este artículo establece que “*las subvenciones establecidas en este artículo se destinarán a financiar los costes laborales y de seguridad social de los y las profesionales que configuren la Unidad de Empleo con Apoyo de las entidades beneficiarias*”.

Por su parte, los **apartados 2 y 3** continúan diciendo que “*la cuantía de subvención se establece en aplicación de un baremo estándar de costes unitarios, en función del tipo y grado de discapacidad reconocido de las personas trabajadoras destinatarias de las acciones de Empleo con Apoyo, insertadas en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Euskadi*”, y que “*las cuantías se establecen por las actuaciones de empleo con apoyo realizadas por un periodo máximo de un año para contratos a jornada completa y se reducirán proporcionalmente en función del porcentaje de jornada, en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial con el límite mínimo del 35 % de jornada, establecido en el artículo 22.3 y en base al periodo en que la persona con discapacidad permanezca contratada y recibiendo apoyo durante el ejercicio subvencionable correspondiente*”.

Además, el **apartado 4** detalla importes concretos para la cuantía de la subvención en función de la discapacidad de la persona trabajadora, cuyo origen no se conoce.

Ante esta redacción, nos surge la duda de si los costes laborales y de seguridad social de los y las profesionales de la unidad de apoyo actúan como límite máximo de la subvención (apartado 1), o si el criterio a seguir para fijar la cuantía subvencionable son los de los apartados segundo y tercero de esta misma disposición, o los importes están prefijados en virtud del apartado 4.

Todos estos conceptos aparecen en la misma disposición y nos generan dudas. Por ello consideramos conveniente la **revisión de todo el precepto**, a fin de aclarar como se llega a los importes del apartado 4, y si estos pueden ser objeto de variaciones.

Por otra parte, a modo de reflexión, nos preguntamos si no resultaría más aconsejable que las especificidades acerca de las cuantías se fueran recogiendo en sucesivas órdenes, para que se pudieran hacer las actualizaciones pertinentes (incrementos de IPC, SMI, cambios en la normativa europea, etc.) con facilidad, en lugar de hacerlo en este decreto, ya que modificar un decreto resulta más costoso que elaborar una orden.

Ayudas al empleo en los centros especiales de empleo

Art. 35. Beneficiarios de las ayudas

El **apartado 2** dispone que *“únicamente podrán beneficiarse de las ayudas previstas en la Subsección 2ª, Ayudas a la inversión generadora de empleo estable y en la Subsección 3ª, Ayudas para el equilibrio presupuestario y la viabilidad de los centros especiales de empleo, aquellos centros calificados e inscritos en el Registro como centros de iniciativa social”*.

No se indica la razón por la cual se excluye de estas ayudas (especialmente, la relativas a la inversión generadora de empleo estable) a los CEE de iniciativa privada, cuando éstos también contribuyen a la creación de empleo estable.

En ese sentido, consideramos que las ayudas del artículo 35.2 y, muy especialmente, las destinadas a la inversión de empleo estable, deberían estar determinadas por el objeto y las actuaciones que realicen los centros, con independencia de su personalidad jurídica.

Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad

Art. 37. Actuación subvencionable

El **apartado 2** establece que *“las nuevas contrataciones han de suponer un incremento neto del número de personas empleadas en comparación con la media de los 12 meses previos, salvo que el puesto o puestos hubiesen quedado vacantes por causas ajenas a la voluntad del Centro Especial de empleo, entre otras, la dimisión del trabajador o trabajadora, de su discapacidad, de su jubilación por motivos de edad, de la reducción voluntaria del tiempo de trabajo o de su despido disciplinario procedente y no de resultas de su despido”*.

Si bien esta no es una lista cerrada de excepciones, sugerimos que se añadan expresamente, por su grado de relevancia para los CEE, las siguientes: la pérdida de puestos de trabajo por subrogación de personal por otras entidades en virtud de licitaciones públicas, especialmente concursos reservados, u otros supuestos como son el tránsito al empleo ordinario, contratos de sustitución...

Art. 41. Procedimiento de concesión de la subvención. Resolución

El **apartado 2** de este artículo establece que *“en el supuesto de que los recursos económicos asignados a la financiación de este programa no sean suficientes para la cobertura de todas las solicitudes que hayan de ser aprobadas, se procederá al reparto de los fondos entre todas ellas en proporción a la ayuda que le hubiese correspondido a cada una sin tener en cuenta la limitación de los recursos económicos...”*.

Consideramos que este artículo debería regular claramente (como lo hace el vigente Decreto 168/2019) que, en el caso de dotación insuficiente, se completará y concederá la subvención a cargo del presupuesto siguiente (tal y como luego se señala en el resto de artículos relacionados con la nueva sistemática).

El texto que se nos propone genera incertidumbre, ya que no se garantiza que se cubran las ayudas anualmente, como se venía haciendo mediante la referida partida compensatoria con cargo al presupuesto del ejercicio siguiente.

De hecho, en la nueva propuesta de Decreto, la opción de completar y conceder la subvención a cargo del presupuesto siguiente en caso de dotación insuficiente se establece únicamente para los CEE de nueva creación calificados en el ejercicio (apartado 3 de este artículo), cuestión que supone un agravio comparativo entre entidades.

Por ese motivo, proponemos revisar este precepto, al objeto de regular más claramente el procedimiento, tal y como está vigente en el actual Decreto 168/2019 (especialmente en lo relacionado al ajuste de dotaciones en caso de falta de crédito), adecuándose a la normativa estatal que lo avala, y equiparando el tratamiento de todos los CEE, ya sean de nueva creación o no.

En tal sentido, además de **suprimir la citada excepción** recogida en el apartado 3, sugerimos, en el apartado 2, la **adición** destacada en negrita:

*“2.- En el supuesto de que los recursos económicos no sean suficientes para la cobertura de todas las solicitudes que hayan de ser aprobadas, se procederá al reparto de los fondos entre todas ellas en proporción a la ayuda que le hubiese correspondido a cada una sin tener en cuenta la limitación de los recursos económicos. **La parte proporcional de las ayudas que no hayan podido ser atendidas por falta de crédito en un ejercicio, podrán ser concedidas en el ejercicio siguiente con cargo a los créditos presupuestarios de dicho ejercicio, sin necesidad de presentar nueva solicitud**”.*

Art. 43. Justificación y liquidación de la subvención

En primer lugar, el **apartado 1.d.4)** establece que *“en el supuesto de que las nuevas contrataciones no supongan un incremento neto de plantilla, se deberá presentar justificación de que el puesto que ocupan ha quedado vacantes por la dimisión del trabajador o la trabajadora, de su discapacidad, de su jubilación por motivos de edad, de la reducción voluntaria del tiempo de trabajo o de su despido disciplinario procedente y no de resultados de su despido”.*

Consideramos que la RLT debería estar informada acerca de estas justificaciones.

En segundo lugar, **el apartado 2** prevé que, una vez vencido el año, se haga el ajuste de la subvención, comparando la subvención definitiva que hubiese correspondido con la inicialmente presentada en base a la previsión de los 2 meses anteriores a la convocatoria.

Observamos que con esta fórmula puede darse el caso de una “sobrefinanciación”, si la previsión solicitada por el centro especial de empleo se sitúa muy por encima de la situación real al final del ejercicio.

De la misma manera, puede ocurrir el caso contrario: Si el CEE ha generado muchos puestos durante el ejercicio, la diferencia económica puede suponer una “infrafinanciación” durante un ejercicio para ese centro, hasta poder realizar el ajuste real.

Por ello, sugerimos se valore la posibilidad de realizar algún ajuste parcial a lo largo de la vigencia del proyecto.

Ayudas a la inversión generadora de empleo estable para las personas trabajadoras con discapacidad

Art. 46. Actuación subvencionable

Las ayudas a la inversión generadora de empleo estable para personas trabajadoras con discapacidad recogidas en este artículo se limitan al ámbito del empleo protegido.

En línea con lo expuesto anteriormente, proponemos que se incorpore la posibilidad de que las empresas ordinarias puedan también acceder a estas ayudas si superan el porcentaje legal de cuota de reserva para personas con discapacidad, estableciéndose el porcentaje mínimo que se considere oportuno, a partir del cual se pueda acceder a estas ayudas.

Art. 50. Procedimiento de concesión de la subvención. Resolución

El **apartado 1** establece que *“las solicitudes serán estudiadas por orden de presentación y se concederán las ayudas en el mismo orden a aquellas que cumplan los requisitos y condiciones previstos en la convocatoria, hasta el agotamiento de la dotación presupuestaria”*.

Nos sorprende que solamente se tenga en cuenta la agilidad o la rapidez con la que se presentan las solicitudes de ayudas por parte de los beneficiarios a la hora de conceder la ayuda, frente a otros principios y criterios que podrían ser más adecuados si buscamos apoyar iniciativas de calidad.

En ese sentido, planteamos la conveniencia de utilizar el principio de concurrencia competitiva en el procedimiento resolutorio, de modo que se pueda incentivar sectores tecnológicos, favorecer el empleo estable, primar la inclusión laboral de determinados colectivos, incidir en las comarcas con alto índice de desempleo, ... o cualquier otra cuestión que se estime de interés.

Art. 52. Obligación de mantenimiento del empleo

Este artículo dispone que *“las empresas beneficiarias de las ayudas previstas en esta sección están obligadas a mantener el nivel de empleo fijo alcanzado con las contrataciones generadas por la inversión subvencionada, por un tiempo mínimo de dos años, teniendo la obligación de sustituir por otro trabajador o trabajadora con discapacidad las vacantes que se produzcan, en el plazo de un mes desde la baja.”*

En nuestra opinión, debería hacerse una evaluación sobre la duración de estos contratos hasta la fecha, a los efectos de incrementar, en su caso, el periodo obligatorio de dos años de mantenimiento del empleo fijo que impone este precepto.

Ayudas para el equilibrio presupuestario y la viabilidad de los centros especiales de empleo (art. 55 y ss.)

Consideramos que la RLT debería estar informada acerca de las solicitudes de estas subvenciones, a efectos de que tenga conocimiento de la situación del CEE.

Además, observamos que en este apartado no se regula el seguimiento de estas ayudas, ni su uso ajustado a lo declarado en el estudio de viabilidad al que obliga el art. 58.b).

Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo

Art. 92. Seguimiento y control

En nuestra opinión, Lanbide – Servicio Vasco de Empleo debería mejorar los mecanismos de seguimiento y control sobre el mantenimiento de las condiciones presentadas para la inscripción en el Registro de un CEE con la calificación de “CEE de iniciativa social”.

V.- CONCLUSIÓN

El CES Vasco considera adecuada la tramitación del *“Proyecto de Decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo”* con las consideraciones que este órgano consultivo ha efectuado.

En Bilbao, a 8 de mayo de 2023

Vº Bº de la Presidenta

Emilia M. Málaga Pérez

La Secretaria General

Olatz Jaureguizar Ugarte