

2/26

dictamen

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
Bilbao, 24 de abril de 2026



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

Dictamen 2/26



I.- ANTECEDENTES

El 23 de marzo de 2026 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito del Departamento de Economía, 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, según se expone en su artículo 1, regular los programas de subvenciones y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad que podrá otorgar el Gobierno Vasco, a través de Lanbide-Servicio Público 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. Asimismo, es objeto de este Decreto la regulación del Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo. Específicamente, se busca adaptar a los últimos cambios normativos el vigente Decreto 152/2023, de 17 de octubre.

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.

La Comisión de Desarrollo Social se reúne los días 15 y 21 de abril de 2026 y, a partir de los acuerdos adoptados, se formula el presente Proyecto de Dictamen para su elevación al Pleno del Consejo, donde se aprueba por mayoría.

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 ordenados en 4 capítulos, una disposición adicional, una transitoria, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

Explica la exposición de motivos que la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones actualiza el régimen subvencional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y establece la obligación de adaptar las bases reguladoras de ayudas y subvenciones de vigencia indefinida a lo dispuesto en la misma.

El presente Decreto tiene como objetivo adaptar a la referida ley 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 152/2023, de 17 de octubre. No supone, por tanto, una regulación novedosa en cuanto a la tipología de los programas de subvenciones que recoge, que son los mismos que los recogidos en el Decreto 152/2023.

Así, el presente Decreto, como su predecesor, tiene como objeto regular, por un lado, en su Capítulo II, el marco general de las subvenciones que el Gobierno Vasco podrá otorgar, a través de Lanbide-Servicio Público 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 subvenciones, 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. Finalmente, 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.

También es objetivo de este Decreto adaptar la normativa reguladora de los programas dirigidos a la promoción del empleo de personas con discapacidad a los cambios derivados de la transformación de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo de organismo autónomo administrativo a ente público de derecho privado, en virtud de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo. Se trata principalmente de cambios en los órganos de gestión y resolución de las convocatorias de subvenciones.

Las subvenciones son compatibles con la normativa europea sobre la competencia, cumpliendo los requisitos y condiciones previstos en el Reglamento (UE) n.º 651/2014, de la Comisión, de 17 de junio, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior o el Reglamento (UE) n.º 2023/2831 de la Comisión, de 13 de diciembre de 2023, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea («de minimis»). Salvo en el caso de las subvenciones reguladas en la sección 2.ª del capítulo II, Subvenciones a las actuaciones de empleo con apoyo, que no tienen la consideración de ayuda estatal a los efectos de lo dispuesto en el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea al no conferir ventaja económica alguna a las entidades beneficiarias.

Además de los programas regulados en este Decreto, 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.

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 Público 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 152/2023, por el que se 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 competente en materia de inclusión laboral de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

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.

La perspectiva de género ha sido tenida en cuenta en la concepción y desarrollo de este texto

normativo, en el que todas las acciones han sido decididas y valoradas bajo la perspectiva de la promoción de la igualdad a fin de promover la eliminación de desigualdades y el fomento de la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios y obligaciones contempladas en el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo.

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”*, cuya principal finalidad es adaptar la regulación actual de los referidos programas a lo dispuesto en la normativa aprobada con posterioridad a la entrada en vigor del Decreto 152/2023, de 17 de octubre, y que afecta a su contenido.

En síntesis: la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones, que actualiza el régimen subvencional de la CAE, refunde normas dispersas en otras leyes y se adapta a los artículos básicos de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; el Reglamento (UE) 2023/2831 de la Comisión, de 13 de diciembre de 2023, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis; y la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, y los estatutos del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, aprobados por Decreto 93/2025, de 29 de abril. Además, se introducen cambios en algunos de estos programas al objetivo mejorar la operativa y gestión de los mismos para mejorar la asignación de recursos, ser más eficientes en la gestión de las ayudas y mejorar el servicio prestado a los beneficiarios.

No supone, por tanto, una regulación novedosa en cuanto a la tipología de los programas y servicios que regula, que son los recogidos en el Decreto 152/2023, cuyo contenido ya fue objeto de Dictamen¹ en su momento por parte de este Consejo y cuyas consideraciones se mantienen vigentes en 2026.

La nueva norma, al igual que el Decreto 152/2023, 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, por lo que valoramos positivamente el objeto del mismo.

De igual manera, queremos reiterar lo señalado en nuestro Dictamen de 2023: con este nuevo decreto se pierde, una vez más, 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 las siguientes cuestiones generales, que posteriormente se trasladarán a propuestas concretas en las consideraciones específicas:

- En primer lugar, valoramos la importante labor de los Centros Especiales de Empleo (CEE) 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: una de sus funciones es facilitar el paso del mercado de trabajo protegido al mercado de trabajo ordinario.

¹ Véase [Dictamen 6/23, de 8 de mayo](#), del CES Vasco.

De hecho, consideramos que se deben articular todos los mecanismos necesarios para garantizar la **transición al empleo ordinario** de todas las personas con discapacidad, tanto desde los CEE (que deberían contar obligatoriamente con unidades profesionales para esta transición) como en las empresas ordinarias que se hayan acogido a programas de empleo con apoyo, y que todos los agentes implicados deben dar pasos para mejorar los resultados de este tránsito.

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

Sin embargo, consideramos que los mandatos y orientaciones de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y de sus instrumentos de desarrollo exigen una mayor ambición en el objetivo de impulsar el empleo ordinario. En este sentido, entendemos que la regulación prevista en esta sección, aun siendo positiva, resulta insuficiente al limitarse a dos líneas subvencionales.

Por ello, proponemos la incorporación de las siguientes líneas de actuación:

- ✓ Ayudas a programas de prácticas mediante becas u otras medidas de acción positiva dirigidas al alumnado con discapacidad de Formación Profesional y Universidad. Esta actuación incluiría ayudas o medidas tanto para la persona con discapacidad como para la empresa ordinaria, fomentando convenios de colaboración entre empresas, universidades y centros de Formación Profesional.
- ✓ Ayudas a programas experimentales para la promoción del empleo ordinario, incluyendo medidas de flexibilidad horaria, teletrabajo u otras fórmulas que favorezcan la inclusión laboral.
- ✓ Incorporación de una línea específica de apoyo al empleo autónomo de las personas con discapacidad, incluyendo su definición, medidas de promoción y ayudas aplicables.

Por otra parte, el art. 9.4 del proyecto de decreto dispone que las contrataciones de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario objeto de subvención *“podrán ser realizadas a jornada completa o a tiempo parcial”*.

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.

Además, la Sección 3ª del Capítulo II recoge las **subvenciones al empleo en los CEE**. En relación con estas, queremos señalar, en primer lugar, que consideramos importante que las subvenciones dirigidas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en estos Centros estén condicionadas al cumplimiento de estándares de calidad en el empleo, definidos como estabilidad contractual, condiciones salariales y cumplimiento del convenio colectivo.

Asimismo, las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional de los CEE, que también pueden ser beneficiarias de subvenciones en virtud de este Decreto, deben mantener su carácter estructural, lo que repercute en la calidad del servicio prestado y el desarrollo de los itinerarios

individualizados.

- Insistimos en la necesidad de **avanzar en la mejora de las condiciones laborales** de los y las trabajadoras con discapacidad teniendo de referencia la negociación colectiva, tanto sectorial como de empresa, y en todas las vías de empleo (CEE y mercado ordinario), todo ello para garantizar la calidad del empleo de este colectivo.
- 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.

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*”.

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.

I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Objeto

El **primer párrafo** de este artículo dispone que *“el objeto del presente Decreto es regular los programas de subvenciones y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad que podrá otorgar el Gobierno Vasco, a través de Lanbide-Servicio Público 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 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”*.

II. PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Sec. 1. Subvenciones al fomento del empleo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

Subvenciones a la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

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.

Secc. 2. Subvenciones a las actuaciones de empleo con apoyo

Art. 22. Actuaciones subvencionables

Se recomienda, en este artículo, la **adición de un apartado 5**:

“5. Las actuaciones de Empleo con Apoyo tendrán carácter estructural dentro del sistema público de empleo, debiendo garantizarse su continuidad mediante planificación plurianual y financiación suficiente, sin perjuicio de su desarrollo mediante convocatorias periódicas.”

Art. 24. Entidades beneficiarias

Sugerimos, en este artículo, la **adición de un requisito**:

“Podrán ser beneficiarias de las subvenciones para el desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo, las asociaciones, las fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, y los centros especiales de empleo, calificados e inscritos como tales en el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo, radicados en la Comunidad Autónoma de Euskadi, que cumplan los siguientes requisitos: ...

e) Garantizar que el personal técnico adscrito a las Unidades de Empleo con Apoyo cuente con condiciones laborales adecuadas y un plan de formación acordado.”

Art. 25. Composición y funciones de las Unidades de Empleo con Apoyo

En primer lugar, se recomienda, en este artículo, la **adición de un nuevo apartado**:

“8. Reglamentariamente se podrán establecer ratios máximos de personas destinatarias por cada profesional de preparación laboral, con el fin de garantizar la calidad de la atención y la efectividad de los procesos de inserción.”

En segundo lugar, consideramos que, en el supuesto de que la Unidad de Empleo con Apoyo trabaje en la integración laboral de personas sordas, entre los requisitos de titulación exigidos se deberá incluir la cualificación en lenguaje de signos de al menos uno de sus integrantes.

Art. 30. Pago de la subvención

Entendemos necesario modificar el actual procedimiento de pagos de estas subvenciones para mitigar tensiones de tesorería en las Unidades de Empleo con Apoyo de las entidades como consecuencia de los plazos fijados para el abono de las subvenciones.

Planteamos un procedimiento de pagos que ayude a rebajar las tensiones de tesorería previas, manteniendo dos plazos de abono que facilite a Lanbide el trabajo de comprobación y ajuste a la realidad de los objetivos e inserciones logradas por las entidades al amparo de esta convocatoria.

Por ello, a través de la siguiente alegación, proponemos modificar el actual procedimiento de pagos de esta ayuda del Programa de Empleo con Apoyo. En este sentido, planteamos la siguiente **propuesta de redacción** del artículo 30, con los cambios que se destacan en negrita:

“Las ayudas concedidas para la realización de las acciones previstas en esta Sección se abonarán en dos pagos fraccionados, de la siguiente forma:

*a) Un primer pago, por un importe del **70 % de la subvención, tras la concesión de ésta, y tras la previa acreditación del inicio efectivo de las actuaciones de Empleo con Apoyo, de la constitución y operatividad de la Unidad de Empleo con Apoyo y de la asignación de personas destinatarias a las actuaciones subvencionadas.***

*b) Un segundo pago, del **30 % restante o de la cantidad que resulte tras el ajuste que deberá realizarse en consonancia con los objetivos de inserción alcanzados y justificados.***

Este segundo pago se realizará tras la finalización de las actuaciones y previa justificación de su realización y de la aplicación de la subvención”.

Art. 31. Justificación de la subvención y plazo

Se recomienda, en el **apartado 2**, la **adición** destacada en negrita:

“2. Junto con la documentación justificativa de las actuaciones de Empleo con Apoyo se deberá aportar:

...

*d) **Informe de evaluación del grado de satisfacción de las personas trabajadoras**”.*

Secc. 3. Subvenciones al empleo en los Centros Especiales de Empleo

Art. 34. Objeto de esta sección

Se recomienda, en este artículo, **incorporar el texto** destacado en negrita:

*“Es objeto de esta sección la regulación de las subvenciones destinadas a la integración laboral de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, a través de las siguientes líneas subvencionales, **con la finalidad de garantizar no solo el acceso al empleo, sino también la mejora de la calidad del mismo y la promoción efectiva de la transición hacia el empleo ordinario:...**”*

El motivo es que, tal y como se dice en la exposición de motivos de la norma, “no ha de perderse de vista el deseable objetivo final de conseguir el mayor grado posible de incorporación de personas con discapacidad en el empleo ordinario y por ello se ha de avanzar en la ejecución de las políticas activas de empleo, desarrollando nuevas fórmulas cuya prioridad sea la inserción laboral de este colectivo en el mercado de trabajo ordinario”.

Art. 36. Obligaciones específicas de los beneficiarios

En primer lugar, se recomienda, en el **apartado 1, incorporar el texto** destacado en negrita:

“1. Además de las obligaciones generales reguladas en el artículo 71, los centros especiales de empleo que perciban las subvenciones previstas en esta sección 3.ª, deberán presentar una memoria comprensiva de la actividad del centro especial de empleo durante el primer semestre de cada ejercicio, respecto del año natural anterior.

En dicha memoria habrá de constar lo siguiente: ...

h) Acreditar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y del convenio colectivo aplicable”.

En segundo lugar, solicitamos **añadir un apartado 3** con el siguiente texto:

“3. Las entidades deberán informar anualmente sobre los procesos de tránsito de personas trabajadoras desde el centro especial de empleo hacia el mercado ordinario de trabajo”.

Subvenciones al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad

Art. 38. Cuantía de la subvención

El **apartado 1**, de este artículo dispone que “*en el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial y/o contrato de bajo rendimiento, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada y/o bajo rendimiento que conste en el contrato*”.

Consideramos que los contratos de bajo rendimiento constituyen una modalidad en desuso que debería transformarse en beneficio de otras fórmulas intermedias que faciliten el tránsito de las personas con discapacidad con mayores necesidades al mercado de trabajo ordinario. Por esta razón se propone **eliminar** su mención en el artículo 38.1.

Art. 43. Justificación y liquidación de la subvención

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, tal y como expresamos en el Dictamen 6/23, que la RLT debería estar informada acerca de estas justificaciones.

Subvenciones 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. 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, el plazo de mantenimiento del empleo debería ser, como mínimo, de **tres años**.

Subvenciones 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.

Disposiciones Adicionales

En coherencia con lo manifestado en este Dictamen acerca de la necesidad de realizar un seguimiento y evaluación de las iniciativas que se regulan en este Decreto, se propone la **adición** de una disposición adicional:

“DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA – Seguimiento y evaluación

1. Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo desarrollará los mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora de los programas regulados en este Decreto.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor del Decreto, BESALDI, órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión, realizará una evaluación integral del impacto de las medidas reguladas, con especial atención a la calidad del empleo y a la inclusión en el mercado ordinario (empleo generado en Centros Especiales de Empleo, tasas de transición al empleo ordinario, uso de fondos públicos...), así como del valor social generado por estos Centros”.

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 para su modificación.

En Bilbao, a 24 de abril de 2025

Vº Bº del Presidente

Javier Muñecas Herreras

La Secretaria General

Izaskun Astondoa Sarria