



Francisco Pedraza Moreno, Secretario de Consejo Vasco para la Inclusión Social

CERTIFICO

Que el Consejo Vasco para la Inclusión Social, competente para emitir informe preceptivo y previo en relación con anteproyectos de Ley en materia de garantía de ingresos e inclusión social, en virtud del artículo 98.1 letra a) de la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, reunido a tal efecto el día 20 de julio de 2022, ha aprobado el informe que figura en el anexo I sobre Anteproyecto de Ley del Vasca de Empleo, con los siguientes votos:

Votos favor:

- Alfonso Gurpegi Ruiz, Viceconsejero de Empleo e Inclusión. Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco (Presidente)
- Francisco Pedraza Moreno, Director de Empleo e Inclusión. Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco (Secretario)
- Marian Olabarrieta Ibarrondo, Directora de Servicios Sociales del Gobierno Vasco
- Pedro Javier Jauregui, Viceconsejero de Vivienda. Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda del Gobierno Vasco
- Maite Peña López. Diputada de Política Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Oscar Seco Revilla Director General de Inserción Social. Diputación Foral de Bizkaia
- Asier Irigorri Basaguren. Alcalde de Basauri
- Rocío Vitero Pérez, Concejala del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
- Mikel Malcorra. ELKARTEAN.
- Valeria Garcia-Landarte. FEVAS.
- Ana Sofia Telletxea Bustinza. Cáritas Euskadi.
- David Telleria Herrera. KONFEKOOP
- Ernesto Notario Ajuria. Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de la CAE.
- Alfredo Santamaria Santaolalla. Sartu.
- Alfonso López Martínez. EAPN.
- Amaia López Iriondo. CONFEBASK
- Jone Robredo CCOO
- Xuria Arza Vélez. UGT
- M^a José Cano. FEDEAFES

Abstenciones:

- Jone Robledo. CCOO
- Pablo Moratalla Santamaría. EHLABE



Se adjunta, asimismo, como anexo II el acta de la sesión de 20 de julio de 2022 del Consejo Vasco para la Inclusión Social, en la cual se aprobó el informe.

Lo que se certifica en Vitoria-Gasteiz, a 29 de julio de 2022, con el visto bueno del Presidente del Consejo Vasco para la Inclusión Social

El Secretario,

VºBº
El Presidente,

FRANCISCO PEDRAZA MORENO

ALFONSO GURPEGUI RUIZ

ANEXO I: INFORME DEL CONSEJO VASCO PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY VASCA DE EMPLEO

1.-INTRODUCCIÓN.....	2
2.- APORTACIONES RECIBIDAS.....	3
2.1.-SARTU TALDEA	3
2.2.-ELKARTEAN	27
2.3.-EHLABE	42
2.4.-CÁRITAS EUSKADI	52
2.5.-GARAPEN	58
2.6.-FEVAS.....	74
2.7.-FEDEAFES.....	87
2.8.-EUDEL	93
2.9.-EGINAREN EGINEZ, ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE ÁLAVA	112
2.10.-CONFEBASK	131
2.11.-CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE EUSKADI KONFEKOOP	160
2.12.-DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA.....	179
2.13.-EAPN EUSKADI, GIZATEA, HIREKIN, REAS EUSKADI	190

1.-INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 97 de la Ley 18/2008 de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social, el Consejo Vasco para la Inclusión Social se constituye como un órgano de carácter consultivo y de participación, adscrito al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de garantía de ingresos e inclusión social, en el que estarán representados el Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos, así como las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las personas usuarias, las del tercer sector de acción social que intervengan en materia de inclusión y las de profesionales que trabajen en el campo de la inclusión social.

En virtud del artículo 98.1 letra a) de la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, el Consejo Vasco para la Inclusión Social, es competente para emitir informe preceptivo y previo en relación con Anteproyectos de ley en materia de garantía de ingresos e inclusión social

El Departamento de Trabajo y Empleo, mediante transmisión telemática, con entrada del 28 de junio de 2022 en la Dirección de Empleo e Inclusión, solicita Informe al Consejo Vasco para la Inclusión Social del Anteproyecto de Ley del Sistema Vasco de Empleo.

A tal efecto, se convocó una sesión del Consejo Vasco para la Inclusión Social para el día 8 de julio de 2022.

Se han recibido las siguientes aportaciones por parte de las integrantes del Consejo Vasco para la Inclusión Social:

- SARTU TALDEA
- ELKARTEAN
- EHLABE
- CÁRITAS EUSKADI
- EAPN EUSKADI, GIZATEA, HIREKIN, REAS EUSKADI
- GARAPEN
- FEVAS

- FEDEAFES
- EUDEL
- EGINAREN EGINEZ, ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE ÁLAVA
- CONFEBASK
- CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE EUSKADI KONFEKOOP
- DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA
- EAPN EUSKADI, GIZATEA, HIREKIN, REAS EUSKADI

2.-APORTACIONES RECIBIDAS

A continuación, se transcriben las aportaciones de cada entidad:

2.1.-SARTU TALDEA

ARTICULO DE LA LEY	COMENTARIOS O MODIFICACIONES.
<p>Artículo 1.- Objeto</p> <p>La presente ley tiene por objeto la definición de los derechos y obligaciones de las personas para la mejora de su empleabilidad, la creación de la Red Vasca de Empleo, la ordenación de su cartera de servicios y de su gestión.</p> <p>Asimismo, tiene por objeto la definición de las competencias en materia de empleo en Euskadi, del modelo de gobernanza, de la planificación, participación y financiación de las políticas públicas de empleo, y la regulación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.</p>	<p>Hay que añadir en el objeto, el acceso a un empleo garantizado, bajo ciertas condiciones, se explica más adelante.</p>
<p>Artículo 2.- Definiciones</p>	<p>Habría que trabajar algunas definiciones sobre todo exclusión</p>



Exclusión sociolaboral: situación en que se hallan aquellas personas desempleadas, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, pertenecientes a alguno de los colectivos que pueden ser contratados 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.

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.

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

1º Se hallen en una situación de necesidad económica, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

2º Presenten especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo por no haber finalizado el periodo de escolaridad obligatoria, por razón de la discapacidad, dependencia, salud mental, o por cualquier otra circunstancia.

3º Se encuentren ocupadas en empresas de inserción o en centros especiales de empleo y

sociolaboral y riesgo, así como inserción socio laboral, en el marco de las redes.



<p>tengan especiales dificultades para su inclusión en el mercado de trabajo ordinario.</p> <p>4º Se integren en colectivos a los que se considere en situación de riesgo de exclusión en desarrollo de esta ley y de la normativa estatal de empleo.</p>	
<p>Artículo 3.- Políticas públicas de empleo</p> <p>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 la creación y promoción de empleo y de autoempleo, la inserción laboral de las personas y a mejorar su cualificación profesional y su 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.</p> <p>Incluyen, en todo caso, programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.</p> <p>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 competitividad del</p>	<p>Añadir el acceso a un empleo garantizado.</p>



<p>tejido productivo, de formación profesional, con las políticas de inclusión, así como con las de protección frente al desempleo.</p>	
<p>Artículo 5.- Principios rectores de las políticas públicas de empleo</p> <p>Las políticas públicas de empleo estarán informadas por los principios siguientes:</p> <p>a) Igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas a un trabajo digno y a los servicios y programas de empleo, sin perjuicio de las medidas de acción positiva dirigidas a personas y colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral.</p>	<p>Introducir el principio no solo de igualdad de oportunidades, sino el de igualdad de llegada o resultado, de ahí que planteamos el derecho subjetivo al empleo, como empleo garantizado.</p>
<p>Artículo 6.- Colectivos de atención prioritaria</p> <p>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.</p> <p>2. En la definición de las directrices estratégicas, de la planificación y ejecución de las políticas públicas de empleo deberán contemplarse medidas y programas específicos, debidamente coordinados, dirigidos a estos colectivos.</p>	<p>Hay que confirmar que los colectivos con los que trabajamos de atención prioritaria queden claramente reflejados, ahora más que en la reglamentación. A trabajar en el marco de las redes.</p> <p>En general son personas con acumulación de situaciones.</p> <p>También contemplar algo no tanto atendado como la pertenencia a municipios rurales con poca población y alejados.</p>



<p>Será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, así como de las personas con discapacidad, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración. En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento.</p> <p>3. Siempre que resulte procedente, las acciones y programas a que se refiere el párrafo anterior se coordinarán en el marco del plan integrado y personal de inclusión previsto en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.</p> <p>4. 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.</p>	
<p>Artículo 7.- Agentes de las políticas públicas de empleo</p> <p>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, entidades de formación, centros integrados de formación profesional, universidades, agencias de colocación, empresas de inserción, centros especiales de</p>	<p>Tiene que aludirse al Tercer Sector de intervención Social que actúa en las políticas de empleo, conectándolo con la ley del Tercer Sector.</p>

<p>empleo y entidades de iniciativa social sin ánimo de lucro que participen en la implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo.</p>	
<p>Artículo 8.- Derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad</p> <p>1. Se reconoce a todas las personas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, los siguientes derechos para mejorar su empleabilidad:</p> <p>a) Derecho a una asistencia personalizada, continuada y adecuada.</p> <p>b) Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad.</p> <p>c) Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo.</p> <p>d) Derecho a la formación en el trabajo.</p> <p>2. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará el contenido de tales derechos.</p> <p>3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, las personas a que se refiere el párrafo 1 deberán colaborar activamente con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo para la realización de un asesoramiento adecuado y para la correcta elaboración del diagnóstico personal sobre la empleabilidad y del plan integrado y personalizado de empleo, facilitando la documentación, datos e informes relevantes y aquella información que</p>	<p>Está bien como punto de partida el derecho a una atención personalizada, un diagnóstico, elaboración del plan, pero la garantía del derecho verdaderamente es la ejecución del plan es decir el acceso real y directo a la cartera de servicios completa, es decir a la orientación, a la formación para el empleo, a la intermediación, a las empresas de inserción, y a lo que se vaya necesitando en su caso...</p> <p>Y no solo el acceso al derecho a la formación en el trabajo (y al formación para el empleo?) sino a todo el conjunto de las formaciones y también al resto de los servicios de cartera y fundamentalmente a un empleo garantizado</p> <p>Falta como en la ley Navarra el empleo garantizado para determinadas personas, por ejemplo, personas que lleven más</p>



<p>le sea requerida necesaria para garantizar la efectividad de tales derechos.</p> <p>Asimismo, deberán comunicar cambios de domicilio, datos de contacto y cuantas otras circunstancias personales, familiares o sociales sean relevantes en orden a la mejora de la empleabilidad, de sus posibilidades de inserción laboral, o para el cumplimiento del plan integrado y personalizado de empleo.</p> <p>4. Se dejará constancia circunstanciada del ejercicio de los derechos en la historia laboral única a que se refiere el artículo 31.1.e).</p>	<p>de dos años en desempleo tendrían que tener o bien un empleo público garantizado o bien una experiencia de formación y empleo, es decir hay que garantizar una experiencia de empleo a las personas que lleven más de dos años en desempleo o bien a los jóvenes que llevan el mismo tiempo en una situación de desempleo.</p>
<p>Artículo 10.- Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad</p> <p>1. El diagnóstico personal sobre la empleabilidad se ajustará a lo dispuesto en el artículo 24.2.b) y a la normativa que se dicte en su desarrollo.</p> <p>2. Lanbide-Servicio 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 de la solicitud de la persona en tal sentido, salvo que la normativa estatal de empleo establezca otro menor, en cuyo caso se estará a lo que la misma disponga.</p> <p>3. El diagnóstico tendrá una validez de dos años, sin perjuicio de su revisión si concurren circunstancias sobrevenidas que tengan incidencia relevante en la empleabilidad de la</p>	<p>En el artículo diez debiera de introducirse el concepto de codiagnóstico, con la participación activa y consensuada con la persona.</p>

<p>persona y de lo dispuesto en el artículo 45.3 para las personas desempleadas de larga duración. En todo caso, deberá motivarse el rechazo de la solicitud de un nuevo diagnóstico estando vigente el anterior. Transcurrido dicho plazo podrá solicitarse la realización de un nuevo diagnóstico.</p> <p>4. Las personas vendrán obligadas a colaborar con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, facilitando la documentación, datos e informes relevantes que les sean requeridos para la realización del diagnóstico en los términos previstos en el artículo 8.</p> <p>El incumplimiento de esta obligación se regirá por lo dispuesto en la normativa de la Seguridad Social y por la reguladora de las infracciones y sanciones en el orden social, cuando las personas sean beneficiarias de alguna de sus prestaciones o subsidios y, en caso de tratarse de personas titulares o beneficiarias de las prestaciones económicas del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora.</p>	
<p>Artículo 11.- Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo</p> <p>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. No obstante, cuando la persona demandante de servicios de empleo</p>	<p>En el artículo 11, debe de introducirse el concepto de coelaboración del plan integrado y personalizado con la participación y consensuada con la persona.</p>



esté ocupada, dicho plazo se computará desde que aquella formule la solicitud.

Lo dispuesto en este párrafo se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

2. El plan integrado y personalizado de empleo tendrá una vigencia de dos años y será objeto de seguimiento permanente y de una evaluación anual en función de la cual podrá revisarse y modificarse su contenido.

Su elaboración, seguimiento y evaluación corresponderá al profesional o a la profesional de referencia con la participación de la persona destinataria.

3. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará los servicios y actividades que estén comprometidos en el plan integrado y personalizado de empleo.

4. Las personas destinatarias deberán cumplir, además de lo dispuesto en el artículo 8.3, las obligaciones siguientes:

a) Realizar, salvo causa justificada, las actividades para la mejora de la empleabilidad propuestas en el plan integrado y personalizado de empleo.

b) Las personas perceptoras de prestaciones por desempleo deberán cumplir las acciones previstas en el compromiso de actividad, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación estatal de empleo y, en su caso, aceptar una

<p>oferta de empleo adecuada, que deberá atender a las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>5. En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en el párrafo anterior, se estará a lo que disponga la normativa estatal de empleo y de la Seguridad Social y la reguladora de las infracciones y sanciones en el orden social, cuando la persona destinataria sea desempleada o beneficiaria de alguna de sus prestaciones o subsidios, y si se tratara de personas titulares o beneficiarias de las prestaciones económicas del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, a lo que establezca su normativa reguladora.</p>	
<p>Artículo 12.- Derecho a la formación en el trabajo</p> <p>El derecho a la formación en el trabajo permitirá el desarrollo de itinerarios formativos personalizados para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo. La efectividad del derecho estará condicionada, en todo caso, a los recursos existentes y a la oferta de formación disponible, que atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo.</p>	<p>El derecho a la formación en el trabajo, se plantea como un derecho subjetivo en artículo 8, por eso no es coherente y por tanto contradictorio con el hecho de que estará condicionado a los recursos existentes y a la oferta entonces no se trata de un derecho subjetivo.</p> <p>Adecuada también a las circunstancias y plan personalizado de la persona, no solo del mercado de trabajo, que también.</p>



<p>Artículo 15.- Red Vasca de Empleo</p> <p>Se crea la Red Vasca de Empleo como instrumento de cooperación, carente de personalidad jurídica, integrado por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por las diputaciones forales, municipios, entidades locales, entidades de sus respectivos sectores públicos y por aquellas otras entidades colaboradoras que gestionen la cartera de servicios a que se refiere el capítulo II de este título, los programas complementarios de mejora de la empleabilidad y cualesquiera acciones en materia de empleo que acuerden sus integrantes.</p>	<p>Proponemos incluir específicamente dentro de las entidades colaboradoras que gestionen la cartera especialmente a las entidades del tercer sector que desarrollan políticas en el empleo inclusivo concertadas con la administración con Lanbide.</p>
<p>Artículo 17.- Ventanilla única</p> <p>1. Las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo promoverán la creación de ventanillas únicas en una misma sede territorial para la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.</p> <p>2. Asimismo, y con idéntico fin, se crea 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 Vasco de Empleo.</p> <p>Todas las entidades de la Red Vasca de Empleo vendrán obligadas a poner a</p>	<p>No se entiende bien qué es la ventanilla única, en que consiste de qué se está hablando y si hay condiciones.</p>



<p>disposición de la ventilla única digital aquellos servicios que admitan su prestación por medios electrónicos.</p>	
<p>Artículo 20.- Definición</p> <p>1. La cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo incluirá, al menos, los servicios siguientes:</p> <p>a) Orientación.</p> <p>b) Formación en el trabajo.</p> <p>c) Intermediación y colocación.</p> <p>d) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.</p> <p>e) Asesoramiento a empresas.</p> <p>f) Servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo.</p> <p>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.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. La prestación de los servicios de la cartera estará debidamente coordinada.</p>	<p>En el artículo 20 que define la cartera de servicios ha de incorporarse la:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Formación nivel 0: Prelaboral, competencias básicas, sociales y digitales (es muy importante para los colectivos en situación de riesgo de exclusión, además de que se está haciendo...) -Formación para el empleo (no solo formación en el trabajo) -Empresas de inserción -Programas de empleo y formación -Empleo garantizado y programas de primera experiencia (estos siguientes están recogidos en artículos posteriores pero no incluidos en la cartera y deberían de estar) -Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad -Programa de valoración de competencias -Programa de actualización de competencias -Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo



<p>Artículo 25.- Servicio de formación en el trabajo</p> <p>1. El servicio de formación en el trabajo forma parte 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 y sirve a idénticos objetivos.</p> <p>2. Promoverá aquella formación que atienda a los requerimientos del sistema productivo, a través del cual las personas usuarias adquieran y actualicen las competencias profesionales que les permitan mejorar las posibilidades de desarrollo profesional y de empleabilidad durante las transiciones laborales.</p> <p>A tal efecto, incluirá, además de la oferta formativa referenciada 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, se adapte a las necesidades formativas específicas y puntuales de las empresas, o de las personas con especiales dificultades de inserción sociolaboral.</p>	<p>No se entiende muy bien que este concepto... ¿Dónde está la formación para el empleo entonces?</p>
---	---



3. El servicio de formación en el trabajo comprenderá la programación de formación, el control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación, 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.

4. El servicio de formación en el trabajo facilitará el desarrollo de itinerarios formativos personalizados que formarán parte, en su caso, del plan integrado y personalizado para el empleo, prestando especial atención a las competencias digitales 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.

5. El servicio de formación en el trabajo impulsará la formación programada por las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más inmediatas y cercanas a empresas y personas trabajadoras.



<p>6. Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de las competencias que correspondan en cada momento a los departamentos competentes del Gobierno Vasco en materia de educación, de empleo, y a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.</p>	
<p>Artículo 26.- Servicio de intermediación y colocación</p> <p>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:</p> <p>a) Captación de ofertas y de oportunidades de empleo.</p> <p>b) Difusión de ofertas y oportunidades de empleo.</p> <p>c) Identificación y selección de personas candidatas más adecuadas a las ofertas de empleo.</p>	<p>Ha de incluirse un punto de discriminación positiva y actuaciones tendentes a que emerjan las personas que cumpliendo con los requerimientos técnicos y competenciales de la oferta de empleo y cumplan con ellos y pertenezcan a colectivos en riesgo de exclusión.</p> <p>Con las empresas también hay que discriminación positiva con ellas, sensibilización, para realicen ofertas de calidad en empleo, y abiertos a colectivos de atención prioritaria y de exclusión.</p>
<p>Artículo 44.- Entidades privadas colaboradoras de la Red Vasca de Empleo</p> <p>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</p>	<p>Aclarar más el concepto de contratos abiertos, no está claro cuál es el marco legal en el que se sostiene y qué pretende en cambio incluir la concertación</p>

<p>la legislación estatal de empleo para las entidades colaboradoras.</p> <p>2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá establecer el marco de colaboración con entidades privadas a través de las siguientes fórmulas:</p> <p>a) Con arreglo 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, incluidos los acuerdos marco a que se refieren los artículos 219 a 222.</p> <p>b) Contratos abiertos, entendiendo por tales los acuerdos que permitan la participación de varias entidades en la prestación del servicio, sin que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pueda elegir a una entidad frente a otra, ni estas se hallarán obligadas a presentar ofertas. Se ajustarán a las siguientes reglas:</p> <p>1º Las bases reguladoras de estos contratos respetarán, en todo caso, los principios de igualdad, no discriminación, transparencia, calidad, continuidad, accesibilidad y disponibilidad del servicio y atenderán a las necesidades de las personas y empresas usuarias.</p>	<p>especialmente con el tercer sector de inclusión sociolaboral.</p>
--	--



2º Podrán prever criterios de selección en orden a apreciar la aptitud de las entidades para ejecutar el contrato.

3º Se fijarán las prescripciones técnicas que regirán la ejecución de estos contratos.

4º Los principios de la legislación de contratos del sector público serán de aplicación para resolver dudas y lagunas.

c) En relación con la gestión por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo del servicio de formación en 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.

d) Por cualquier otro medio previsto en el ordenamiento.

3. En relación con los servicios de intermediación, Lanbide-Servicio 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 legislación 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



<p>cartera de acuerdo con lo que disponga su normativa reguladora.</p> <p>5. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales y los municipios 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.</p>	
<p>Artículo 45.- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad</p> <p>Artículo 46.- Programa de valoración de competencias</p> <p>Artículo 47.- Programa de actualización de competencias</p> <p>Artículo 48.- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo</p>	<p>Han de ir a cartera, y añadir programas de formación y empleo, empleo garantizado y programas de primera experiencia.</p>
<p>Artículo 71.- Foro Vasco de Empleo</p> <p>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.</p> <p>2. En el mismo estarán representados el Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los municipios, las organizaciones sindicales y</p>	<p>Llevar esta definición del artículo 71 "organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que intervengan en el ámbito del empleo" al artículo 7.</p>



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, centros integrados de formación profesional y las entidades de formación.

2. Su composición, la designación de sus miembros y el régimen de organización y funcionamiento se determinarán reglamentariamente, debiendo garantizar, en todo caso, una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Asimismo, se constituirán foros territoriales de empleo, cuyo ámbito de actuación será el territorio histórico respectivo.

3. La presidencia del Foro Vasco de Empleo corresponderá a la persona representante del departamento competente en materia de empleo que designe su titular.

4. Se reunirá, al menos, una vez al año.

2.2.-ELKARTEAN

Elkartean (Asociación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Euskadi/Euskadiko Desgaitasun Fisikoa duten Pertsonen Elkarte Koordinatzailea) participó en la reunión plenaria del Consejo Vasco para la Inclusión Social celebrada el 22 de junio de 2022. Entre los asuntos incluidos en el orden del día, se procedió a presentar el Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, concediéndose un plazo para que las entidades interesadas pudieran presentar sus aportaciones y propuestas de mejora.

Tras analizar el texto del Anteproyecto, Elkartean señala a continuación un conjunto de propuestas que tienen por objeto garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles en los términos establecidos en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad:

Propuesta nº1

En el apartado I de la Exposición de Motivos se hace referencia a instrumentos internacionales relacionados con el derecho al trabajo. Teniendo en cuenta que uno de los objetivos de la futura Ley Vasca de Empleo es el abordaje de los colectivos de atención prioritaria, como por ejemplo las personas con discapacidad, Elkartean propone incorporar de manera expresa una mención del art. 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Propuesta nº2

En el apartado III de la Exposición de Motivos se señala que “el derecho al trabajo se sitúa en la base de los derechos sociales, en tanto permite vivir con dignidad, desarrollarse como persona, y coadyuva a la integración social”. Elkartean propone sustituir el término “integración” por el de “inclusión” por ajustarse de una manera más adecuada a la terminología utilizada por los diferentes instrumentos legales, y por

alinearse conceptualmente de forma más fehaciente con el fin último de alcanzar la incorporación de todas las personas al mercado laboral, y hacerlo en condiciones de igualdad.

Propuesta nº3

En el apartado IV de la Exposición de Motivos se señala que “Cuarto, diseñando servicios y programas complementarios para la mejora de la empleabilidad a la altura de los tiempos, propiciando la utilización de las nuevas tecnologías al servicio de las personas demandantes de servicios de empleo, de las empresas, atendiendo a los colectivos de atención prioritaria, poniendo la mirada en el desempleo de larga duración, en la discapacidad, en las mujeres y jóvenes y en la exclusión social, con el objetivo prioritario de evitar que nadie quede atrás”. Elkartean propone sustituir la expresión “en la discapacidad” por “en las personas con discapacidad”.

Propuesta nº4

Elkartean propone sustituir, en la definición de trabajo digno recogida en el art. 2, el término “integración” por el de “inclusión”, así como incorporar un nuevo elemento: “en condiciones de accesibilidad universal”.

Propuesta nº5

Elkartean propone incorporar en el art. 2 las definiciones de accesibilidad universal y diseño para todas las personas, inclusión social e igualdad de oportunidades en los términos establecidos 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, dado que se trata de conceptos recogidos en el texto del Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo:



- **Accesibilidad universal:** es la 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. En la accesibilidad universal está incluida la accesibilidad cognitiva para permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas. La accesibilidad cognitiva se despliega y hace efectiva a través de la lectura fácil, sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, pictogramas y otros medios humanos y tecnológicos disponibles para tal fin. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.
- **Diseño universal o diseño para todas las personas:** es la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal o diseño para todas las personas» no excluirá los productos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando lo necesiten.
- **Inclusión social:** es el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.
- **Igualdad de oportunidades:** es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar

sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.

Propuesta nº6

El art. 5 c) recoge entre los principios inspiradores de las políticas públicas de empleo el de inclusión. Sin embargo, Elkartean considera que el abordaje de las políticas de empleo en materia de discapacidad requiere de una apuesta expresa y decidida por el impulso del empleo inclusivo, en contraposición al empleo protegido.

Así, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad reconoce en su artículo 27 “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

A pesar de ello, el modelo vigente de empleo para las personas con discapacidad se basa en el empleo protegido tal y como se desprende de los datos que a continuación se señalan, generando en consecuencia una situación de segregación que obstaculiza los procesos de inclusión social.

- En 2021 se celebraron un total de 114.315 contratos específicos para personas con discapacidad en España, de los cuales el 75,1% fueron en el ámbito de los centros especiales de empleo, y el 24,9% en el de la empresa ordinaria (Fuente: Estadísticas de contrataciones recogidas por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE).

- En la CAPV un total de 9.876 personas con discapacidad (el 64,8 % de las cuales eran hombres y el 35,2 % mujeres) desempeñaban su actividad laboral integradas en las plantillas de 76 CEE. Por territorios, Gipuzkoa es donde mayor número de personas con discapacidad trabajan en sus 18 CEE (48 % del total), seguida de Bizkaia (38,2 %) y Álava (13,8 %). Y, por tipo de discapacidad, el 47,3% del colectivo tiene una discapacidad psíquica, el 43,6 % física y el 9,1 % restante sufre una discapacidad sensorial (Fuente: Memoria Socioeconómica 2020 del CES – Consejo Económico y Social Vasco).
- En 2019 Lanbide destinó un total de 59,86 millones de euros a ayudas dirigidas a los centros especiales de empleo (+32,6 % respecto de 2018), frente a 1,001 millones de euros orientados a las empresas ordinarias. Por tanto, el 98,3 de las ayudas concedidas por Lanbide para las políticas de empleo de las personas con discapacidad, fueron destinadas al empleo protegido (Fuente: Memoria Socioeconómica 2020 del CES – Consejo Económico y Social Vasco).

Por otra parte, el último borrador de la Observación General relativa el derecho de las personas con discapacidad el trabajo y al empleo elaborado por el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, señala lo siguiente:

“17. El Comité observa que los talleres protegidos incluyen una variedad de prácticas y experiencias, que se caracterizan por al menos algunos de los siguientes elementos:

- a. Segregan a las personas con discapacidad, es decir, las separan del resto de la sociedad y las reúnen solas;
- b. Se organizan en torno a ciertas actividades específicas que se considera que las personas con discapacidad pueden realizar;
- c. Se centran y hacen hincapié en los enfoques médicos y de rehabilitación;
- d. No promueven eficazmente la transición al mercado laboral abierto;
- e. Las personas con discapacidad no reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor,

- f. Las personas con discapacidad no son remuneradas por su trabajo en igualdad de condiciones que las demás, y
- g. Las personas con discapacidad no suelen tener contratos de trabajo regulares en los talleres protegidos y, por lo tanto, quedan excluidas de los regímenes de relaciones laborales y de la seguridad social.

18. Los talleres protegidos para personas con discapacidad no deben considerarse como una medida de realización progresiva del derecho al trabajo, que sólo se evidencia en el empleo en un mercado laboral abierto e inclusivo. Es importante no confundir los talleres protegidos con las cooperativas, o los empleos organizados o dirigidos por personas con discapacidad en los que se respeta generalmente la legislación laboral”.

En esta misma línea se pronuncia la Observación General núm. 5 (2017) sobre el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, al establecer que “la aplicación del artículo 19, por lo tanto, contribuirá a eliminar progresivamente el empleo protegido”.

Por tanto, la realidad vigente en materia de empleo para las personas con discapacidad, junto con las orientaciones que vienen determinadas por los instrumentos y organismos internacionales, hacen necesario que la Ley Vasca de Empleo se constituya en palanca de transformación en esta cuestión, de manera que la CAPV impulse con carácter prioritario aquellas medidas, programas y actuaciones que persigan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral abierto, inclusivo y accesible en los términos señalados por la Convención, sin que quepa, en consecuencia, un abordaje neutral sobre las diferentes modalidades de empleo para las personas con discapacidad.

En definitiva, Elkartean propone la siguiente redacción en el art. 5 c):

“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.

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 art. 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”.

Propuesta nº7

El art. 6 recoge el abordaje de las políticas públicas de empleo a los colectivos de atención prioritaria, entre las que se encuentran las personas con discapacidad. En base a los fundamentos señalados en el apartado anterior, Elkartean considera que debería recogerse el carácter prioritario de las políticas orientadas al empleo inclusivo, así como una mención expresa de las mujeres con discapacidad como colectivo de atención prioritaria, de manera que se propone la siguiente redacción del art. 6.2:

“En la definición de las directrices estratégicas, de la planificación y ejecución de las políticas públicas de empleo deberán contemplarse medidas y programas específicos, debidamente coordinados, dirigidos a estos colectivos.

Será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, de manera particular las mujeres con discapacidad en atención a las múltiples formas de discriminación a las que está sujetas, así como de las personas con discapacidad, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración. En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento.

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 art. 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”.

Cabe señalar que, en relación a las mujeres con discapacidad, éstas disponen de menores oportunidades de empleo, con puestos de trabajo de menor responsabilidad, peor remunerados y/o asociados al rol femenino tradicional. La carencia de formación y cualificación adecuada lleva a tener escasas o nulas posibilidades de acceder al mercado de trabajo, lo que impide obtener ingresos y lograr así una independencia.

Factores personales (infravaloración, desconocimiento de las propias capacidades, carencias formativas, discriminaciones directas e indirectas), factores familiares (sobrepotección, dificultad para conciliar la vida laboral y familiar o la propia administración de los ingresos por parte de otras personas del núcleo familiar) y factores sociales (los prejuicios aún existentes de muchos empleadores, la importancia de la imagen física o la prevalencia de comportamientos todavía sexistas) perpetúan la alta tasa de inactividad, en comparación con los hombres con discapacidad física.

En el caso de acceder al empleo, las opciones se limitan a fórmulas de empleo protegido, segregadoras y con condiciones salariales precarias. Pero incluso en estas opciones, son muchas menos las mujeres que tienen oportunidades de trabajar frente a los hombres con discapacidad.

En muchos casos, las únicas opciones de empleo implican una relegación a sectores y ocupaciones “propias del rol femenino”: limpieza, lavandería, servicios domésticos, etc. Todo ello implica una dependencia económica de familiares o de prestaciones o pensiones económicas, e impide poder desarrollar una vida independiente como el resto de las personas, sin posibilidades ni opciones de elegir cómo, dónde y con quién vivir.

Propuesta nº8

El art. 7 señala los agentes de las políticas públicas de empleo. Sin embargo, Elkartean considera que se excluye a las organizaciones del Tercer Sector Social que representan a los colectivos de atención prioritaria, entre los que se encuentran las personas con discapacidad, y que no prestan servicios para la implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo, sino que tienen entre sus fines la labor de representación e incidencia para impulsar el acceso de estos colectivos a un empleo digno.

Propuesta nº9

El art. 8 reconoce los siguientes derechos a todas las personas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, para mejorar su empleabilidad: Derecho a una asistencia personalizada, continuada y adecuada; Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad; Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo; Derecho a la formación en el trabajo.

En el ámbito de las personas con discapacidad, la realidad vigente se caracteriza por unas entidades colaboradoras (en muchas ocasiones pertenecientes al modelo de empleo protegido) que prestan los servicios de asistencia, diagnóstico, planificación, intermediación, etc. Ello puede constituir un obstáculo al objetivo de impulsar el acceso de las personas con discapacidad al empleo inclusivo en los señalados en la Convención, resultando asimismo contrario al principio de normalización recogido 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, en virtud del cual las personas con discapacidad “deben poder llevar una vida en igualdad de condiciones, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona”.

En esta línea, el art. 27.1 d) de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad establece que los Estados Partes deberán adoptar, entre otras, la siguiente medida: “Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a

programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua”.

De la misma manera, la Observación General núm. 5 (2017) sobre el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, aborda la cuestión de los apoyos para garantizar la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la comunidad. Así, señala que los servicios de apoyo “no se limitan a los servicios prestados en el hogar, sino que es necesario que también puedan extenderse a las esferas del empleo, la educación y la participación política y cultural, la potenciación de la función parental y la capacidad de llegar a los familiares y otras personas, la participación en la vida política y cultural, los propios intereses y actividades de ocio, y los viajes y las actividades recreativas”.

Asimismo, la citada Observación General establece que los apoyos deberán cumplir las siguientes condiciones:

- Son un derecho.
- Han de ser individualizados.
- Deben ser accesibles, asequibles, aceptables y adaptables para todas las personas con discapacidad.
- La persona con discapacidad ha de elegir los servicios de apoyos y sus proveedores.
- Han de ajustarse a las necesidades individuales y las preferencias personales.
- Han de ser flexibles para adaptarse a las exigencias de las personas con discapacidad, sin que éstas deban adaptarse al servicio.
- No deben basarse en las deficiencias de la persona con discapacidad, sino en sus necesidades.
- No se refieren solo a los prestados en el hogar, sino que pueden extenderse a cualquier ámbito (empleo, educación, participación política y cultural, ocio, actividades recreativas, etc.).
- Deben estar concebidos para facilitar la vida en la comunidad y evitar el aislamiento y la separación respecto de las demás personas.

- No está permitida cualquier forma institucional de servicio de apoyo que segregue y limite la autonomía personal.
- No deben darse a conocer a otras personas si no es por una decisión basada en el consentimiento libre e informado.

En definitiva, los derechos reconocidos en el art. 8 del Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo debería reconocer de manera expresa el derecho de las personas con discapacidad de elegir libremente el proveedor de los apoyos señalados (asistencia, diagnóstico, elaboración de plan integrado y personalizado, etc.), sin verse obligadas a que sean servicios especializados prestados por entidades colaboradoras quienes presten los servicios de apoyo requeridos, en lugar del/la profesional de referencia de Lanbide- Servicio Vasco de Empleo.

Por tanto, Elkartean propone añadir el siguiente apartado en el art. 8: “Se garantizará en todo caso el derecho de las personas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, de elegir libremente la provisión de los apoyos derivados de los derechos del presente artículo directamente por el/la profesional de referencia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, o bien por entidades colaboradoras”.

Propuesta nº10

En base a las consideraciones anteriormente señaladas, se propone incorporar un nuevo apartado en el art. 18: “Se garantizará en todo caso el derecho de las personas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, de elegir libremente la provisión de los apoyos derivados de los derechos del presente artículo directamente por el/la profesional de referencia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, o bien por entidades colaboradoras”.

Propuesta nº11

En base a las consideraciones anteriormente señaladas, se propone incorporar un nuevo apartado en el art. 23: ““Se garantizará en todo caso el derecho de las personas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, de elegir libremente la provisión de los apoyos derivados de los derechos del presente artículo directamente por el/la profesional de referencia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, o bien por entidades colaboradoras”.

Propuesta nº12

En coherencia con lo planteado previamente, Elkartean propone incorporar dos nuevos derechos en el art. 31:

- Que la cartera de servicio se oriente a la incorporación a un mercado laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.
- A elegir libremente la provisión de los apoyos derivados de los derechos del presente artículo directamente por el/la profesional de referencia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, o bien por entidades colaboradoras.

Propuesta nº13

Siendo positivo el reconocimiento y regulación del empleo con apoyo como medio de incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario, Elkartean considera que el art. 48 debiera extenderse a otras fórmulas, programas o iniciativas innovadoras que tengan por objeto impulsar el acceso de las personas con discapacidad a un mercado laboral que sea abierto, inclusivo y accesible en los términos reconocidos en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Es por ello que se propone incorporar un nuevo párrafo en este art. 48.1: “Lanbide-Servicio Vasco de Empleo impulsará también otros programas, servicios e iniciativas, incluso aquellas de carácter innovador, que contribuyan a garantizar el derecho de las personas a trabajar en un mercado laboral que sea abierto, accesible e inclusivo”.

Propuesta nº14

Se propone incorporar una nueva Disposición Adicional en la que se recoja el compromiso para adecuar, en un plazo de dos años desde la entrada en vigor de la Ley Vasca de Empleo, 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, actualmente claramente orientada al empleo protegido, a los principios de la Ley Vasca de Empleo y de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, equilibrando por tanto las ayudas, recursos e importes previstos para el empleo protegido y las orientadas al acceso y permanencia en un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible.

Propuesta nº15

Se propone incorporar una nueva Disposición Adicional en la que se recoja el compromiso para elaborar un Plan para la incorporación de las personas con discapacidad a un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible en cumplimiento a lo establecido en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

En definitiva, el conjunto de propuestas presentadas por Elkartean, como organización del Tercer Sector Social que representa a las personas con discapacidad física de Euskadi, contribuyen a garantizar que la Ley Vasca de Empleo se alinee con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y sus instrumentos de desarrollo, haciendo efectivo el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse

la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles.

2.3.-EHLABE EHLABE-Inclusión Socio Laboral (Asociación de Entidades de Trabajo Protegido de Euskadi- Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea),

D. Asier Vitoria Inchausti, mayor de edad, D.N.I. nº 44.141.322-K, en calidad de Presidente de EHLABE-Inclusión Socio Laboral (Asociación de Entidades de Trabajo Protegido de Euskadi- Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea), con CIF G-20156683 y domicilio social en Avenida delos Huetos 50, Pab 48, CP 01010 en Vitoria-Gasteiz, inscrita en el Registro de Asociaciones del País Vasco con el nº G/603/87, expone:

Que en fecha 17/06/2022 se publicó en el BOPV anuncio por el que se somete a información pública el *Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo*, a efectos de que, con plazo de 20 días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación del citado anuncio, se presenten cuantas alegaciones se consideren oportunas sobre el texto.

Que dentro del plazo que ha sido concedido y al amparo de lo previsto en el artículo 8.1 de la Ley 8/2003 de 22 de diciembre, del procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, se vienen a formular las siguientes alegaciones:

ALEGACIÓN Nº 1

Al objeto de delimitar y definir mejor a las personas con discapacidad como colectivo de atención prioritaria (art. 2)

CONSIDERANDO

El artículo 2 del anteproyecto de Ley define, entre otras cosas, los diferentes colectivos considerados de atención prioritaria a efectos de la citada Ley. Entre ellos, se señalan las personas en situación de exclusión, personas de baja cualificación, personas en

desempleo de la larga duración... y, también, las personas con discapacidad.

En el caso de las personas en situación de exclusión (apartado f), se delimita expresamente la normativa (de servicios sociales) que regula legalmente a este colectivo. Lo mismo ocurre con las personas en desempleo de larga duración en el apartado d.

Por el contrario, el colectivo de personas con discapacidad no viene definido ni delimitado de ninguna forma, a pesar de tener como referencia una norma estatal (RDL 1/2013) donde se define expresamente tanto al colectivo (artículo 4) como sus derechos en el ámbito laboral (Capítulo VI).

Además de introducir el concepto de persona con discapacidad, incluyendo las referencias normativas comentadas, entendemos necesario también la mención expresa al colectivo de personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al empleo tal y como, por ejemplo, sí se define en la Ley de Empleo a nivel estatal que se encuentra ya para convalidación en el Congreso de los Diputados.

PROPOSICIÓN

Por ello, a través de la siguiente alegación, proponemos que, el concepto de personas con discapacidad sea delimitado y definido de forma clara y se tome en consideración y haciendo mención expresa a la normativa que lo regula.

En este sentido, **planteamos la siguiente propuesta de modificación:** Incluir un nuevo punto

k) en el artículo 2 que quedaría redactado de la siguiente manera:

Personas con discapacidad: personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en

igualdad de condiciones con los demás conforme a lo regulado en el artículo 4 del RDL 1/2013.

Además, se reconocerá como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, conforme a lo regulado en el artículo 5 del RD 818/2021.

ALEGACIÓN Nº 2

Al objeto de incluir a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social como agentes específicos en la gestión de políticas públicas de empleo (art. 7)

CONSIDERANDO

En el artículo 7 se enumeran los diferentes agentes de las políticas públicas de empleo que participan en la *“implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo”*, señalando expresamente, entre otros, a los Centros Especiales de Empleo.

En Euskadi, y en relación a la gestión de políticas activas de empleo, son los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social (definidos en el artículo 83 del Decreto 168/2019 de la CAPV) como agentes específicos y a través de modelo vasco de inclusión sociolaboral, quienes gestionan los diferentes programas y servicios de empleabilidad para las personas con discapacidad en colaboración con Lanbide-SVE. Desde la orientación laboral especializada, pasando por la formación especializada y adaptada, la gestión de la intermediación laboral hasta el programa de empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios.

PROPOSICIÓN

Por ello, a través de la siguiente alegación, proponemos puntualizar la enumeración de los Centros Especiales de Empleo como agentes de las políticas públicas de empleo:

En este sentido, **planteamos la siguiente propuesta de adición en el artículo 7:**

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, entidades de formación, centros integrados de formación profesional, universidades, agencias de colocación, empresas de inserción, centros especiales de empleo **de iniciativa social** y entidades de iniciativa social sin ánimo de lucro que participen en la implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo.

ALEGACIÓN Nº5

ACONSIDERANDO mejor el derecho de las personas con discapacidad para su acceso a la empleabilidad en igualdad de condiciones (art. 8)

La propia Ley de Empleo a nivel estatal que, como hemos señalado anteriormente, se encuentra ya para convalidación en el Congreso de los Diputados, señala en su artículo 54 que *“De conformidad con el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social, los servicios públicos de empleo **diseñarán y pondrán en marcha acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad**”*.

Por otro lado, la Estrategia Vasca de Empleo 2030 señala (Vector 3-clave 3.4) que la personalización es un pilar clave de los modelos de intervención que Lanbide-SVE debe trabajar y ofrecer para *“**avanzar de manera decidida en la configuración de servicios especializados que se adapten a las necesidades y realidades de cada colectivo y persona**”*

En definitiva, y teniendo en consideración la diferente normativa señalada, abogamos por desarrollar más concretamente ese derecho a las adaptaciones necesarias para la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad, entendiendo adaptación en su sentido más amplio, aplicables a las cuatro áreas especificadas en el Art. 8.1. del Anteproyecto.

ALEGACIÓN Nº 6

Al objeto de definir mejor la participación de las entidades colaboradoras de la Red Vasca de Empleo en la gestión de servicios de orientación especializados para colectivos (personas con discapacidad) (art.41)

Por ello, a través de la siguiente alegación, proponemos desarrollar más claramente el derecho a las adaptaciones necesarias para la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad:

En este sentido, **planteamos la siguiente propuesta de adición de un apartado nuevo en el artículo 8:**

5.- En el caso de las personas con discapacidad, se asegurarán las adaptaciones necesarias para la mejora de la empleabilidad, diseñando y poniendo en marcha los servicios especializados que se adapten a las necesidades y realidad del colectivo, especialmente de las personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

CONSIDERANDO

El artículo 41 define y desarrolla los servicios que Lanbide-SVE puede gestionar de manera exclusiva y las funciones concretas en cada uno de ellos; así, señala el servicio de orientación (con el triaje, diagnóstico personal y el Plan personalizado), el servicio de

formación (planificación, programación y acreditación o certificación de competencias), servicio de intermediación y colocación (gestión y casación de ofertas, planes recolocación) y el servicio avanzado de información sobre el mercado de trabajo.

Además de lo dispuesto en los artículos 23 (garantía de prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo) y 44 (entidades privadas colaboradoras de la Red Vasca de Empleo), en las que se señala expresamente la posibilidad de que estos servicios se gestionen de manera directa o indirecta (art.23) y se definen las fórmulas concretas de colaboración art.44), este artículo 41 sí señala explícitamente algunos agentes colaboradores en cada uno de los servicios, a excepción del servicio de orientación.

En este sentido, y en lo que hace referencia al desarrollo de la orientación especializada para personas con discapacidad en la CAPV, las entidades sociales de EHLABE han sido históricamente un aliado y agente colaborador estrecho tanto del antiguo Egailan como del actual Lanbide-SVE para la prestación de este servicio.

Por ello, y al igual que se matiza en el resto y cada uno de los servicios enumerados como de gestión exclusiva, entendemos necesario (además de lo señalado en el artículo 23 y 44) matizar para el servicio de orientación, la posibilidad de gestión de la orientación especializada del sector de empleo de iniciativa social de Euskadi (CEEIs y resto de entidades que trabajan con colectivos prioritarios)

PROPOSICIÓN

Por ello, a través de la siguiente alegación, proponemos desarrollar más claramente la posibilidad de participación en la gestión del servicio de orientación especializado al sector de empleo de iniciativa social de Euskadi (incluidos los CEEIs):

En este sentido, **planteamos la siguiente propuesta de adición en el apartado a) del artículo 41:**

- a) En relación con el servicio de orientación, le corresponderá la elaboración del triaje, del diagnóstico personal sobre la empleabilidad de la persona usuaria, así como el diseño, seguimiento, revisión y actualización del plan integrado y personalizado para el empleo **sin perjuicio de lo dispuesto para las entidades sociales de Euskadi que gestionan la orientación especializada para colectivos en el desarrollo reglamentario de este Ley**

ALEGACIÓN Nº 5

Al objeto de incluir otros programas relevantes en la empleabilidad de los colectivos prioritarios (Capítulo IV)

CONSIDERANDO

El articulado del capítulo IV de la Ley enumera diferentes programas para la mejora de empleabilidad, especialmente de aplicación preferente a los colectivos prioritarios. Así, y a partir del artículo 46, se señalan algunos programas específicos: programa de valoración de competencias, programa de actualización de competencias, programa de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo.

Esto es, en lo que tiene relación específica con la empleabilidad de las personas con discapacidad únicamente se señala el programa de empleo con apoyo, dejando sin mencionar y señalar otros programas específicos dirigidos al colectivo. Lo mismo sucede con otros programas relacionados con colectivos concretos incluidos como de atención prioritaria.

Desde EHLABE, y atendiendo a las especificidades del modelo vasco de inclusión, consideramos la empleabilidad de las personas como un itinerario personalizado, individual y especializado compuestos por diferentes programas y servicios que forman un todo y del que no se pueden priorizar o destacar sólo alguno de ellos; siendo todos estos programas en conjunto y relacionados, clave para la mejora de la empleabilidad

de las personas con discapacidad.

De esta forma y en relación al colectivo de personas con discapacidad (o al conjunto de colectivos prioritarios), entendemos necesario incluir un artículo concreto (programas integrales de empleo inclusivo) que enumere y desarrolle los diferentes programas que actualmente se gestionan para los colectivos prioritarios y en riesgo de exclusión: EcA, empleoprotegido en CEE y Empresas inserción, orientación para colectivos etc.

PROPOSICIÓN

Por ello, a través de la siguiente alegación, proponemos desarrollar un artículo específico que recoja todos los actuales programas de empleabilidad de las personas con discapacidad y del resto de colectivos prioritarios:

En este sentido, **planteamos la siguiente propuesta de redacción de un nuevo artículo en el Capítulo IV:**

Artículo XX-programas integrales de empleo inclusivo

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas de empleabilidad dirigidos a procurar que los colectivos prioritarios (personas con discapacidad y personas en riesgos de exclusión especialmente) puedan ejercer su derecho al trabajo y desarrollará, entre otros, los siguientes programas:

- Programas de empleo protegido (en Centro Especial de Empleo y Empresas de Inserción).**
- Programas de empleo con apoyo programas de empleo con apoyo y acompañamiento dirigidos a promover su integración laboral en el sistema ordinario de trabajo**
- Programas de orientación especializada**
- Programas de formación especializados y adaptados**
- Programas de intermediación especializada**

2.4.-CÁRITAS EUSKADI

ASPECTOS GENERALES.

- 1) **Se echa en falta un enfoque y líneas de acción dirigidas a las causas estructurales que originan el desempleo y la precariedad laboral** o al menos unas orientaciones al sistema económico para corregir las desigualdades. De acuerdo con la apuesta por el empleo digno, el anteproyecto de Ley se centra en estrategias de la mejora de la empleabilidad de la ciudadanía como pilar central de la política orientada al empleo digno. Siendo éstas necesarias, avanzar hacia el paradigma de trabajo digno, requiere políticas que incidan en los contextos estructurales, sociales-económicos y laborales que generan mercados de trabajo precarios, generadores de desigualdad y desconectados con el resto de dimensiones de la vida de las personas. La Ley Vasca de Empleo debiera recoger líneas de actuación orientadas al fomento del empleo digno e incorporar esta clave estructural en su objeto (Art. 1).
- 2) En este sentido, posibles acciones orientadas a **fomentar la incorporación de personas en riesgo/situación de exclusión en el mercado de trabajo (trabajo digno)** sería por ejemplo la **obligatoriedad** de % en plantillas de empresas de personas que hayan realizado un itinerario exitoso en una empresa de inserción o que pertenezcan a un colectivo considerado de exclusión o de atención prioritaria (como ocurre con las personas con discapacidad).
- 3) Proponemos Incorporar la **perspectiva de empleo inclusivo de manera transversal**, recogiendo de manera expresa las herramientas especializadas adaptadas a los colectivos en riesgo de exclusión o en exclusión (orientación, intermediación y formación).
- 4) De acuerdo al principio recogido en el art. 40.1.b) relacionado con la coordinación entre el sistema vasco de empleo y el sistema de garantía de ingresos y para la inclusión, **asegurar la agilidad y seguridad en el tránsito durante los períodos de**

desempleo-empleo con la percepción de las prestaciones económicas de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión (RGI).

- 5) Proponemos definir al **Tercer Sector Social de Euskadi** (de acuerdo a la Ley del TSS) como **agente prioritario** de las políticas públicas de empleo **para los colectivos prioritarios**, y de acuerdo a esta consideración, **articular** el diálogo y la **participación** del Tercer Sector Social en la planificación, evaluación y desarrollo de dichas políticas; y establecer un sistema de concertación especial con las entidades del TSS. En coherencia a este reconocimiento, proponemos:
- a. **Gobernanza:** establecer mecanismos de coordinación y participación con la Mesa de Diálogo Civil. Incorporar a las entidades del Tercer Sector en todos los espacios de participación y gobernanza que establece la presente Ley.
 - b. **Coordinación público-social:** Reconocer a las entidades del Tercer Sector Social que trabajan con colectivos vulnerables y más alejados del mercado de trabajo y generar o definir espacios concretos de trabajo dependiendo de colectivos u objetivos. Establecer mecanismos de trabajo coordinado entre agentes (públicos y sociales) que acompañan a las mismas personas.

PROPUESTAS AL ARTICULADO:

Art. 1): Incorporar en el objeto de la Ley el desarrollo de medidas de fomento del empleo digno (perspectiva estructural, colectiva).

Art. 2): Definiciones:

- a) **TRABAJO DIGNO.** Incorporar en la definición aspectos relacionadas con la calidad de empleo en relación a la temporalidad y parcialidad: estabilidad y jornada que permita alcanzar unos ingresos que permitan a la persona cubrir sus necesidades básicas.
- b) **Colectivos de atención prioritaria:** añadir “dificultades de acceso y mantenimiento de empleo “de calidad” o empleo digno.

No queda claro qué perfiles/situaciones hace referencia cuando se habla de exclusión social. ¿vendrá definida estas situaciones exclusivamente por un

diagnostico emitido por Servicios Sociales? ¿qué papel tienen las entidades del Tercer Sector que trabajan con estos colectivos (tengan o no un diagnóstico “oficial” de Servicios Sociales, al identificar este tipo de situaciones).

c) Desarrollo local: incorporar el concepto de sostenibilidad.

f) Exclusión socio-laboral: añadir la situación de precariedad laboral (no solo el desempleo.)

A modo de referencia, como un indicador de precariedad laboral, en el Informe FOESSA, se define **la inestabilidad laboral grave** como aquellas situaciones en las que en el último año han concurrido: más de 3 meses de desempleo, más de 3 contratos en más de 3 empresas.

Señalamos la misma cuestión referida en el punto b). en este caso se hace referencia a colectivos destinatarios de empresas de inserción y a personas con valoración de exclusión de servicios sociales. En las entidades de tercer sector podemos estar acompañando a personas con perfil de exclusión que no responden a estas dos requisitos...(por ejemplo jóvenes en situación de vulnerabilidad fuera de los sistemas públicos de atención, mujeres en la misma situación, personas inmigrantes en situación irregular o con riesgo de perder su regularización,...).

j) Riesgo de exclusión socio-laboral: incorporar las situaciones de precariedad laboral, en el mismo sentido que apuntábamos en el punto f.

Art. 6): Colectivos de atención prioritaria:

Concretar que entendemos por colectivo de atención prioritaria por motivos de exclusión/riesgo de exclusión.

Añadir a personas migrantes en situación irregular con opción de arraigo social, o en riesgo de irregularidad sobrevenida, beneficiarias y beneficiarios de protección internacional, mujeres víctimas de violencia de género, personas que pertenecen a minorías étnicas, todos estos colectivos están explícitamente señalados en la propuesta de ley estatal de empleo.

Reconocer a todos los colectivos prioritarios de actuación el acceso al empleo protegido (cobro prestaciones RGI o IMV, prestaciones municipales, mayores de 45 años, mujeres, parados larga duración...).

Incorporar en colectivos de atención prioritaria familias monoparentales, como perfil en riesgo de exclusión.

Art. 8 y Art. 31 Proponemos incluir el **derecho de las personas a decidir sobre su propio itinerario; derecho a la toma de decisiones relacionadas con sus preferencias, intereses personales y profesionales, situación personal y social**. Este derecho cobra especial relevancia sobre todo en caso de las personas perceptoras de RGI y prestaciones de desempleo, que están obligadas a realizar actividades para la mejora de la empleabilidad y activación laboral. Entendemos que la obligación no puede anular el derecho.

Art. 11b) Aceptar una oferta de empleo adecuada: Además de atender a las necesidades de conciliación, se debiera definir lo que se entiende por “adecuada”. Proponemos: acorde a su formación, características profesionales, experiencia previa, intereses laborales, que se corresponda con su profesión habitual y de carácter indefinido, con un salario equivalente al establecido en el sector (así parece que se va a definir en la ley de empleo estatal).

Añadir el derecho de la persona el Derecho a la ejecución del plan.

Art. 18: Explicitar la participación de las entidades del Tercer Sector Social en la gestión y provisión de servicios de la cartera.

Art. 20: Cartera de Servicios de la Red Vasca de Empleo.

1) Proponemos **incluir** dentro de la cartera **programas de soporte socioeconómico** para el desarrollo del plan integrado y personalizado de empleo cuando la situación así lo requiera, por ejemplo:

- becas de transporte/asistencia para la adquisición de competencias
- becas para la conciliación para poder asistir a la formación y PNL

- becas para adquisición de ropa de trabajo necesario para la realización de PNL
- asesoramiento jurídico para personas sin permiso de trabajo
- subvenciones y microcréditos para el autoempleo
- subvenciones y microcréditos para la obtención de carnets profesionales no ofertados por el sistema público de empleo (por ejemplo, carnet de conducir)

2) Añadir a la cartera de servicios las Empresas de Inserción.

Art- 31: En caso de personas que respondan a perfil de riesgo/situación de exclusión social, que se les pueda asignar como profesional de referencia, a un profesional especializado en la inserción socio-laboral de colectivos en situación de exclusión.

Art. 40: Principios informadores en la gestión de la cartera de servicios de la red vasca de empleo.

Accesibilidad a una información clara y comprensible: Tener especial atención con las personas bajo conocimiento de las lenguas oficiales, asegurando que la información sobre los servicios resulta clara, accesible y comprensible.

Art. 41: Mencionar explícitamente aquellas agencias de colocación vinculadas al Tercer Sector Social.

Art. 44.- Entidades colaboradoras de la Red Vasca de Empleo.

Añadir la Concertación con entidades del Tercer Sector Social como fórmula de colaboración.

Art. 45.- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad

Incorporar-coordinar- garantizar (directamente o en coordinación con otros sistemas⁷entidades que pueden prestar este tipo de apoyos) **medidas de conciliación y apoyo a los cuidados** para dar **soporte** a todo el proceso de mejora de la empleabilidad y acceso y mantenimiento de empleo, en el caso de personas que ejercen cuidados (con

hijos e hijas, personas mayores, personas con discapacidad... a su cuidado) y pertenezcan a los colectivos prioritarios a los que se dirigen dichos programas.

(Art. 48) Incorporar el mismo tipo de medidas en los programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo.

Incluir los talleres de tipo Pre-laboral con personas en situación o riesgo de exclusión social como centro especial de empleo con capacidad de producción y ventajas a la contratación.

48.2.- incluir de forma explícita a las personas en situación o riesgo de exclusión, desempleadas de larga duración, personas inmigrantes en situación irregular con arraigo, mujeres solas que ejercen cuidados. etc...(y no solo a las personas con discapacidad) como colectivo beneficiario de los programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo.

Art. 80: Añadir la participación del TSS en el Consejo de administración de Lanbide – Servicios Vasco de Empleo.

2.5.-GARAPEN – ASOCIACIÓN VASCA DE AGENCIAS DE DESARROLLO

PUNTOS A CONSIDERAR EN RELACIÓN AL ANTEPROYECTO DE LA LEY VASCA DE EMPLEO

El presente informe pretende recoger algunas consideraciones de carácter técnico en relación al anteproyecto de la Ley Vasca de Empleo.

CONSIDERACIONES GENERALES:

- El contar con una Ley Vasca de Empleo que regule y ordene las estructuras e instrumentos que permitan planificar y desarrollar las políticas activas de empleo de calidad que Euskadi necesita, definidas desde el principio del derecho subjetivo a las políticas activas de empleo, es un reto esencial del conjunto de las

instituciones y sobre todo del GV, por lo que para los Ayuntamientos y Agencias de Desarrollo es un elemento determinante en cuanto que va a permitir:

- Definir los agentes que conforman el Sistema Vasco de Empleo y su modelo de relación.
 - Definir el régimen de competencias en materia de empleo
 - Determinar el modelo de gobernanza
 - Planificación y participación de las políticas públicas
 - Ordenar y gestionar los servicios de empleo.
- En base a los objetivos que se plantean en la ley, resulta determinante que las competencias que se reconozcan a los Ayuntamientos vengan acompañadas de su correspondiente fuente de financiación y que esta financiación esté garantizada.

Esta financiación, lógicamente, se debe tratar de financiación no condicionada, independientemente de que con carácter transitorio y hasta la introducción de las reformas pertinentes en la normativa de financiación competencial, se articulen otros mecanismos. En este sentido, valoramos muy positivamente la constitución del Fondo de cooperación para el Empleo y Desarrollo local, regido por el principio de suficiencia financiera, el cual es clave para la sostenibilidad del sistema. No obstante, el criterio de ponderación según número de habitantes debería ser modificado para no lesionar los intereses de los municipios pequeños.

La colaboración financiera a través de convenios para la gestión de la cartera de servicios que no son competencia directa de los ayuntamientos pero forman parte de las actuaciones en políticas activas de empleo, se considera muy relevante, además es la fórmula que desde los Ayuntamientos y sus Agencias de Desarrollo hemos venido reclamando desde hace muchos años. Entendemos que esta fórmula debe ser la ordinaria en nuestro caso. Además, la fórmula del convenio debe ser la prioritaria con las entidades locales. No obstante, la limitación que existe en cuanto a la duración de los convenios (4 años prorrogables por otros 4),

exige articular fórmulas para dotar de estabilidad a esta fórmula de prestación de servicios, ya que los ayuntamientos van asumir compromisos estructurales.

- Se considera muy positivo y consideramos que es de suma relevancia, que el anteproyecto de Ley ponga el acento en un modelo efectivo y real de gobernanza con las entidades locales, permitiendo a éstas participar en el diseño de estos programas, más aún cuando son en muchos casos las que los ejecutan y los cofinancian.

Sería interesante concretar cómo se va a materializar la participación, los procedimientos, etc. Desde GARAPEN apostamos por un modelo sencillo, en el que exista un órgano o mea de coordinación entre los 3 niveles institucionales que somos co-competentes, corresponsables y cofinanciadores de las actuaciones s en materia de inserción socio- laboral.

Aunque obviamente los titulares de la competencia en materia de empleo en el ámbito local son los municipios, es necesario tener en cuenta las grandes diferencias existentes entre los ellos, tanto en tamaño como en medios, estructura social y económica, etc. Por ello, la gestión efectiva de las actuaciones que se desarrollen, bien en el marco de las competencias reconocidas, bien en el contexto de los convenios para la gestión de la cartera de servicios, deben contemplar la posibilidad de que los ayuntamientos, dentro su facultad para la autoorganización, puedan gestionar de forma individual o agrupada y, en este caso, lo puedan hacer por cualquiera de las fórmulas admitidas en derecho. Hay que tener en cuenta que el ámbito geográfico comarcal es el marco elegido en múltiples ocasiones por nuestros ayuntamientos para implementar sus actuaciones en materia de empleo e inserción socio laboral.

- El anteproyecto de ley no hace referencia alguna a un recurso que entendemos que resulta interesante y que debería contemplarse en la cartera de servicios, este es el caso de la promoción de las empresas de inserción. Se les nombra como

agentes de las políticas, pero no como instrumento o recursos clave de empleabilidad, además se trata de un recurso en el que las entidades locales pueden actuar como promotores.

CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

- Competencias para los Ayuntamientos (art 56) y Planes de empleo y desarrollo local (art 70):

El anteproyecto de Ley reconoce las siguientes 3 competencias a los Ayuntamientos:

- ✓ Aprobación de planes locales de empleo y desarrollo local (Obligatorio para +20.000 habitantes).
- ✓ Desarrollo de acciones de fomento 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.
- ✓ Podrán gestionar aquellos servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo previstos en el artículo 43.

En este sentido surge la siguiente reflexión:

- ✓ La competencia de planes de empleo debe entenderse en sentido amplio, un plan de empleo es un conjunto de actuaciones encaminadas a la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas y en situación de mejora de la empleabilidad, englobando actuaciones de acompañamiento, formación, ayudas a la contratación, etc.

- ✓ No se debería hacer ninguna distinción entre colectivos en riesgo y aquellos que no lo están. La competencias de los municipios se ejercitan para todas las personas en desempleo o bien aquellas que quieran mejorar su empleabilidad (a todos los colectivos), ya que la Ley Municipal Vasca no hace ninguna distinción al respecto.

Los municipios, en el desarrollo de sus competencias, deben posibilitar que toda la ciudadanía se beneficie de los efectos positivos de las mismas y, por tanto, no deberían hacer ninguna distinción entre colectivos en riesgo y aquellos que, supuestamente, se dice que no lo están.

Así pues, las acciones de fomento del empleo y las dirigidas a promover la inserción socio laboral, incluidas en la segunda competencia, deberían dirigirse a cualquier persona vinculada con el municipio (o la comarca) que quiera mejorar su empleabilidad.

- ✓ El borrador de Ley establece los planes de empleo y desarrollo local como “instrumentos de planificación de las políticas públicas de empleo en el ámbito local que se dirigen a estimular y transformar, en su caso, la actividad económica y social con el objetivo de generar crecimiento y empleo, atendiendo a los recursos existentes y a las oportunidades del contexto territorial”.

Entendemos que esta definición, junto con los contenidos mínimos que debe tener el plan (art 70.2) es una definición amplia y flexible. No obstante, consideramos lo siguiente:

- o El art 70.2.b, establece como contenido mínimo “análisis de las necesidades formativas del municipio o municipios, así como diseño, en su caso, de programas de formación en el trabajo no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, debidamente coordinados con las necesidades de las empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 43.”. Proponemos ampliar esta definición y contemplar el diseño de acciones formativas en general.

- o El art 70.3. establece quienes están obligados a aprobar un plan de empleo. Entre las diferentes entidades se recogen a:

“a) Los municipios de más de 20.000 habitantes.

b) Las cuadrillas que integren municipios que, en conjunto, sumen más de 20.000 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 20.000 habitantes.

d) Cualesquiera otras entidades locales de base asociativa que reúnan los requisitos a que se refiere el apartado anterior.

e) Los municipios de entre 10.000 y 20.000 habitantes, que tengan una tasa de paro superior al 10% durante más de dos años consecutivos.”.

En esta línea proponemos que la competencia no debe circunscribirse únicamente a los Ayuntamientos mayores de 20.000 habitantes, sino también deben tener esta competencia los menores de 20.000 habitantes, pues de otra manera se genera un importante desequilibrio territorial y un agravio comparativo en la atención de las personas.

En el caso de los municipios menores de 20.000 habitantes, podrán realizar los planes de manera agrupada.

En definitiva, la decisión última sobre cómo diseñar y ejecutar estos planes corresponde a las entidades locales.

Asimismo la letra d) de este apartado debería redactarse de manera más amplia, se propone la siguiente redacción “Municipios que hayan constituido entidades o agrupaciones, cualquiera que sea su naturaleza jurídica (de derecho público o privado), admitidas en derecho. Hay que tener



en cuenta que es muy diversa la casuística de formas jurídicas elegidas por los ayuntamientos para constituir formulas agrupadas.

- o Es importante que la participación efectiva de los agentes sociales y económicos que se establecen en los planes, se realice en un espacio que cuente con entidad y reconocimiento territorial, podrían ser los foros, consejos territoriales, mesas de inclusión, etc.
- o Estos espacios tienen que garantizar que coexisten entidades de tres ámbitos fundamentales como son el ámbito de la investigación, con universidades y centros de formación profesional, el ámbito de las empresas, y el de los agentes sociales y entidades del tercer sector. Además se debería impulsar la participación de las personas interesadas/afectadas.
- o Como ya hemos expuesto en las consideraciones generales, las competencias tienen que ir vinculadas a una fuente de financiación permanente y no condicionada, que en última instancia acabará procediendo del Fondo Foral de financiación municipal, cuando sea modificada la Ley de Aportaciones. En este borrador, para el periodo transitorio se prevé la constitución del Fondo de cooperación para el Empleo y Desarrollo local, regido por el principio de suficiencia financiera. En coherencia con este principio, se establecen ya unos criterios claros de asignación presupuestaria a cada entidad local, en los que se tienen en cuenta el coste de personal, de medios materiales y de realización. No obstante, se incluyen unos criterios de ponderación, en el que se priman los municipios y entidades locales en función del número de habitantes. Proponemos que la obligación sea para todos por igual, son distinción por el número de habitantes, en consonancia con la titularidad de la competencia, sea cual sea la formula usada para la agrupación de municipios, para así evitar la discriminación de los municipios pequeños.
- o Como base para la cuantificación de la competencia, y atendiendo a la definición de planes de empleo y a las diferentes políticas activas de empleo, y al principio de suficiencia financiera que rige la constitución del citado Fondo, a continuación recogemos las convocatorias que están relacionadas

con lo que según la ley debería ser competencia de los Ayuntamientos y sus cuantías presupuestarias, así como las aportaciones actuales de los ayuntamientos a estas actuaciones:

Programas	Cuantía presupuestaria convocatorias (2021)	Cofinanciación municipal
Planes locales de Empleo	32.000.000 €	24.017.060 €
Contratación de personas jóvenes por entidades locales en el marco del programa operativo de empleo juvenil 2014-2020 (convocatoria 2021)	6.500.000 €	
Acciones de orientación profesional (convocatoria bi-anual. La cuantía que aquí se recoge es la anual)	5.733.964 €	
Centros de empleo	1.892.000 €	
Proyectos Singulares	4.000.000 €	
Intermediación vs prospección	0 €	
Gestión y gastos generales	7.518.895 €	3.602.559 €
TOTAL	57.644.859 €	27.619.619 €

Nota: Se han tomado como referencia las cuantías presupuestarias del 2021, dado que en 2022 han salido varias convocatorias vinculadas a los Fondos Next y que han supuesto variaciones, especialmente en los casos de los planes locales de empleo, que han pasado de los 32 millones en 2021 a poco más de 19 millones en 2022.

En el caso la convocatoria de orientación se ha tomado como referencia el 100% de la cuantía, dado que consideramos por un lado que la orientación específica y la genérica no deberían diferenciarse salvo en casos específicos como el de las personas con diversidad funcional, y por otro, que dicho servicio en vez de prestarse desde diferentes entidades públicas y privadas dentro de una misma comarca (lo que genera confusión entre las personas, fragmentación del servicio y dispersión de la información), debería de prestarse preferentemente desde una entidad pública municipal (ayuntamiento o agencia de desarrollo) que en colaboración con la Oficina de Lanbide promoviera una mejor coordinación con los Servicios Sociales y Salud Mental..

- Gestión de la cartera de servicios por parte de los municipios (art 43):

Valoramos muy positivamente que, además de las funciones que les sean adscritas a los ayuntamientos como reconocimiento de su competencia, se puedan prestar

otros servicios en el marco de las políticas activas de empleo, por medio de convenios específicos. No obstante, y tal y como comentamos en las consideraciones generales, es de vital importancia dotar de la máxima estabilidad a esta fórmula, reconociendo el carácter estructural de los mismos, y previendo mecanismos para suscribir nuevos convenios una vez que el horizonte temporal de 5 más 5 prorrogables haya sido superado.

En cuanto a los servicios concretos a prestar, desde nuestro punto de vista, todos los servicios que a continuación detallamos conceptualmente son elementos inherentes a los planes de empleo y por tanto deberían recogerse dentro de los propios planes (obviamente en este caso, debería de incrementarse la aportación presupuestaria referida en el apartado anterior). No obstante, en caso de no recogerse como competencia proponemos incluir los siguientes servicios dentro de la cartera de servicios que podrían asumir de forma voluntaria los municipios:

- ✓ La labor de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, incluyendo la de apoyo a la creación de empresas explícitamente.
- ✓ La gestión integral de ofertas (servicio de intermediación y colocación), no solo la captación.

Asimismo la intermediación laboral que realizan las entidades locales debería tener un reconocimiento económico tal y como lo tuvo hasta el año 2013. Desde entonces se nos ha repetido en varias ocasiones que se pondría en marcha un nuevo modelo de relaciones sin que se haya llevado a efecto. Entendemos que el hecho de que la ley recoja la figura del convenio para la gestión de estos servicios lleva implícita la idea de la financiación, pero por si caso lo recalamos.

- ✓ La gestión de procesos de formación/aprendizaje en puesto de trabajo no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial que sea

relevante para el empleo y que faciliten el desarrollo de itinerarios socio laborales personalizados.

- ✓ Acompañamiento continuo a la inserción socio-laboral desde la fase de acogida o triaje (Cap IV; Artículos: 5.b; 24.1; 24.2.d y f; 43.9 y48)

- ✓ Acciones locales de promoción de empleo, incluidas las de tipo Fomento del Empleo, como actuaciones de fomento del empleo para la mejora de la empleabilidad de personas desempleadas; así como las ayudas a la contratación, a fin de proporcionar apoyo económico para facilitar la contratación de personas en el mercado ordinario por parte de las empresas locales.

- ✓ Gestión de acciones formativas con las que se pretende dar respuesta a las necesidades de cualificación de las personas trabajadoras desempleadas. Además de la formación no acreditable (que ya está recogida en el borrador), no aparece la formación acreditable, es decir acciones asociadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales, dirigidas a la obtención de Certificados de profesionalidad. (formación acreditable, es decir, impartición de CP's) como herramienta para mejorar la competitividad de las empresas generando talento (artículo 21) sino también como herramienta para garantizar el derecho a la formación a lo largo de la vida de todas las personas (Artículo 25.2.h y 5.b).

Entendemos que las entidades locales deben poder impartir esta formación en caso de que tengan interés y cumplan los criterios de homologación.

- ✓ Impulso y desarrollo de actuaciones mixtas de empleo y formación, que combinen acciones cualificantes, orientación e inserción sociolaboral, prospección y empleo o cualquier otra medida que mejore de forma significativa la empleabilidad de las personas, en un marco objetivo de

crecimiento equilibrado y sostenible para toda la población en todo el territorio, paliando las desigualdades entre colectivos y entre regiones. (como podrían ser los “proyecto singulares” o los proyectos tipo auzolan que se pueden presentar en la convocatoria de “colectivos vulnerables”).

- ✓ Gestionar iniciativas de fomento del empleo y ayudas a la contratación para hacer frente al reto del desempleo juvenil o de otros colectivos vulnerables (como en el caso de los programas Lehen Aukera, Primera Experiencia en AAPP, ayudas a la contratación de personas mayores de 30 años Desempleadas de Larga Duración etc).
- ✓ En general, ejecución de proyectos de inclusión social y sociolaboral, fundamentada en la identificación de necesidades de personas usuarias de los servicios sociales municipales y su derecho al acompañamiento a lo largo de todo el proceso de inclusión con el fin de garantizar el ajuste del diagnóstico y la flexibilidad del plan personal de inserción, evitando abandonos por situaciones sobrevenidas, duplicidades y el uso ineficiente de los recursos. Además el Artículo 31 reconoce de derecho a la asignación de un o una profesional de referencia.
- ✓ Impulso y gestión de empresas de inserción, como iniciativas económicas de carácter no lucrativo cuyo objeto social es el acompañamiento y la inserción socio- laboral de personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social, con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.
- ✓ Impulso y gestión de centros especiales de empleo, como herramientas de oportunidad para realizar una actividad productiva de bienes o de servicios asegurando un empleo remunerado para las personas con discapacidad, con medidas de acompañamiento para el ajuste socio- personal y laboral.

- ✓ Impulso y gestión de las redes comarcales de inclusión.
- ✓ Incluir todos los servicios de orientación para el empleo que se regulan en el art 24 del borrador de la ley.

Si se quiere un servicio de orientación para el empleo personalizado, integral e inclusivo, donde se parte del triaje de las personas, es indispensable que la primera acogida y diagnóstico se realice en el ámbito local, en la entidad más cercana y próxima a las personas y en las que se coordina la información de servicios sociales y las herramientas de inserción laboral. Es muy importante que los servicios que se ofrezcan atiendan a la realidad de las personas, a sus necesidades, poniendo a estas en el centro del proceso, con una visión integrada y no parcial. En este sentido los servicios deberían ser flexibles en cuanto a las horas de atención.

Las intervenciones no tienen que ser aisladas, tienen que articularse en torno a las necesidades de cada una de las personas, poniendo a estas en el centro y en base al diagnóstico socio laboral o situación personal, y a partir de aquí definir itinerarios de inserción socio laboral con diferentes elementos del proceso, en colaboración con los diferentes agentes competentes, según las necesidades.

El planteamiento que aquí recogemos va en consonancia con el art 17 de ventanilla única, en el que se establece “las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo promoverán la creación de ventanillas únicas en una misma sede territorial para la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo”

En esta línea es importante tener acceso y poder gestionar toda la información socio laboral de la persona para no repetir acciones o servicios ya ofertados desde otros recursos de la red, evitando duplicidades y descoordinaciones, pudiendo tener acceso a la historia laboral única de la personal (Artículo 32)

- ✓ En el caso de asesoramiento a la empresa, debería hacerse una mención explícita a la prospección, dado que se trata de un eje vehicular sobre el que se sustenta la cartera de servicios a ofrecer y del día a día de la mayoría de las agencias; entendemos en este sentido que debería aprovecharse mucho más el trabajo y los contactos que desde las agencias vamos teniendo con la red empresarial local en beneficio de un sistema vasco de información y prospección para el empleo.

- **Gestión e instrumentos:**

Se valora de manera positiva que dentro del apartado de gestión e instrumentos se contemple a la red vasca de empleo, y no sea únicamente Lanbide, sino que se reconoce un espacio compuesto por diferentes agentes, y entre los que se deben contemplar a los Ayuntamientos y/o agencias de desarrollo, dado que se trata del entorno más próximo al territorio y que conoce de primera mano lo que sucede.

ANEXO: MAPA DE AGENTES:

- **Datos de interés:**

Red de 34 agencias de desarrollo local y comarcal distribuidas entre los 3 territorios de la CAPV:

- o 189 municipios.
- o 91% de la población de Euskadi.
- o Un equipo humano compuesto por 629 profesionales.

- Infraestructuras:

Una red de espacios públicos en los municipios y comarcas:

- o 44 centros de empresas.
- o 473 oficinas para empresas.
- o 227 espacios de coworking.
- o 17 oficinas de turismo.
- o 34 centros para la promoción económica y el empleo.

Oficinas de información y asesoramiento a personas desempleadas, personas emprendedoras, empresas, personas visitantes y ciudadanía.

Puesta en valor de espacios en desuso.

- Principales logros 2021

- o 12.344 personas desempleadas orientadas para su inserción laboral.
- o 3.887 ofertas de trabajo gestionadas.
- o 1.285 nuevas empresas creadas. 2.095 empleos generados. Más de 27 Mill € de inversión.
- o 8.580 empresas atendidas:
 - ☒ 3.301 solicitudes de ayudas a empresas tramitadas.
 - ☒ 1.197 empresas participantes en acciones de digitalización.

2.6.-FEVAS Plena inclusión Euskadi

Este documento recoge las aportaciones de FEVAS Plena inclusión Euskadi al Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo. Nuestro posicionamiento persigue **garantizar los derechos e intereses de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo de Euskadi y sus familias**. Las entidades que integran FEVAS son: Apdema, Apnabi-Autismo Bizkaia, Aspace Bizkaia, Aspace Gipuzkoa, Atzegi, Fundación Goyeneche, Fundación Usua Fundazioa, Futubide, Gaude, Gautena, Gertuan Fundazioa, Gorabide y Uliazpi. Agradecemos al Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco el

esfuerzo realizado en esta materia y su disposición a atender las sugerencias aquí contenidas.

CONTEXTUALIZACIÓN Y CONSIDERACIONES GENERALES

Defendemos un marco regulador y normativo que **reconozca los derechos de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo:**

- Los derechos recogidos en la **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**¹, algunos muy relevantes para este marco normativo:
 - **La accesibilidad**, recogida en el **Artículo 9**, para “(...) asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales”. Estas medidas incluyen la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso.
 - El derecho a **la educación** en los términos del **Artículo 24** de la citada Convención: “1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a: a) Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el

¹La Convención forma parte de nuestro ordenamiento jurídico desde el año 2008. Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 (BOE núm.96, de 21 de abril de 2008). Según la Ley 25/2014, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales “las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango constitucional” (Art. 31 sobre prevalencia de los tratados)

respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana; b) Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas; c) Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.”

- El derecho al **trabajo y empleo** en los términos del **Artículo 27** de la Convención: *“1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.”*
- Los derechos **al empleo y la inclusión** se hallan recogidos en otros marcos de referencia:
 - En el principio número 17 del **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, “Inclusión de las personas con discapacidad”, que manifiesta lo siguiente: *“Las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.”*
 - En la **Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030**, en su punto 9 titulado *“Fomento del acceso a empleos de calidad y sostenibles”*, que afirma: *“La participación en el mercado laboral es la mejor forma de garantizar la autonomía económica y la inclusión social. La tasa de empleo de las personas con discapacidad es aún muy inferior a la de las personas sin discapacidad: las personas con discapacidad registran una tasa de empleo inferior, se ven afectadas de forma desproporcionada por el desempleo y abandonan antes el mercado laboral.”*

- Otra referencia de peso es **la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** (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).

En relación al trabajo y el empleo, dice así, en su Capítulo VI, “Derecho al trabajo”:

- Artículo 35. Garantías del derecho al trabajo. *“1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.”*
- Artículo 37. Tipos de empleo de las personas con discapacidad. *“1. Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.”*

Por otro lado, en relación al **modelo de gobernanza y el Tercer Sector**, el Diálogo Civil está reconocido en la normativa vasca, en concreto a través de **la Ley del Tercer Sector de Euskadi** (Artículo 7). Esta ley reconoce la aportación de las organizaciones del Tercer Sector: *“Las organizaciones del tercer sector social canalizan además un importante capital social, relacional y humano. Asimismo, desarrollan una actividad económica relevante, generando a través de ella un retorno no sólo económico, sino también social, siendo intensivas en creación de empleo, mediante la colaboración en la provisión de servicios de responsabilidad pública y la generación de alternativas de empleo y el acompañamiento de procesos de inserción laboral, principalmente, de personas con discapacidad y de personas en situación o riesgo de exclusión.”*

En concreto, en su Artículo 23, sobre la *“Consideración de la contribución del tercer sector social de Euskadi y evaluación del impacto de otras medidas del sector público sobre el tercer sector social de Euskadi”*, dice:

“1. Cuando el sector público impulse disposiciones normativas, planes o programas de fomento de la iniciativa pública y empresarial en ámbitos en los que exista una presencia representativa de las organizaciones del tercer sector social de Euskadi, realizará previamente una evaluación del impacto de dichas medidas en el tercer sector social. Esta evaluación incluirá la incidencia de la aplicación de las normas, planes y programas en el fortalecimiento y consolidación de las organizaciones del tercer sector social y el cumplimiento de su finalidad en los términos señalados en la presente ley

2. La planificación y evaluación del despliegue de sistemas como el sistema vasco de servicios sociales, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y el sistema vasco de garantía de ingresos e inclusión social, así como de los espacios de interacción entre sistemas en los que las organizaciones del tercer sector social de Euskadi tengan una presencia activa y relevante, tomará en consideración la contribución real y potencial de dichas organizaciones.”

APORTACIONES Y PROPUESTAS DE FEVAS PLENA INCLUSION EUSKADI AL ANTEPROYECTO DE LEY

Desde FEVAS Plena Inclusión Euskadi, proponemos las siguientes aportaciones al texto del Anteproyecto:

- 1) Sustituir el término “integración social” por “inclusión social” en:
 - Exposición de motivos, parte III (página 8).
 - Artículo 2.-Definiciones, a) *Trabajo digno*, (página 21).
 - Artículo 48.-Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo (página 41).

Integración social e inclusión social no tienen el mismo significado. Por lo tanto, si la intención del texto del Anteproyecto es referirse a la inclusión plena en el mercado de trabajo, se ha de referir a “inclusión”, no a “integración” (que implica estar dentro, pero separado/a; para ver la explicación de Plena inclusión consultar este enlace: <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/recurso/que-diferencia-hay-entre-inclusion-e-integracion/>).

De hecho, este término ya se incluye en el texto del Anteproyecto, en concreto en el Artículo 5.-Principios rectores de las políticas públicas de empleo, letra c) *inclusión* (página 23).

Por otro lado, el principio de inclusión es uno de los principios generales de la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* (Artículo 3, letra c).

La “*Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*” (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido), define “inclusión social” en su Artículo 2 “*Definiciones*”, así: “j) *Inclusión social: es el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.*”

Todas estas referencias en las políticas y normativa en materia de discapacidad avalan el uso de este término, con este significado.

- 2) Incluir la Accesibilidad Universal, entre los principios de la Ley, en concreto en el Artículo 5.-Principios rectores de las políticas públicas de empleo (página 22-23).



El principio de accesibilidad universal es uno de los principios generales de la *“Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”* (Artículo 3, letra f). Además, el Artículo 9 está dedicado a la Accesibilidad.

Por otro lado, la *“Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social”* (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido), define “accesibilidad universal” en el Artículo 2, “Definiciones”, así: *“k) Accesibilidad universal: es la 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. En la accesibilidad universal está incluida la accesibilidad cognitiva para permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas. La accesibilidad cognitiva se despliega y hace efectiva a través de la lectura fácil, sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, pictogramas y otros medios humanos y tecnológicos disponibles para tal fin. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.”*

El Artículo 5, *“Ámbito de aplicación en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal”*, incluye el empleo de forma explícita en su letra i: *“Las medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal, conforme a lo estipulado en la letra k) del artículo 2, se aplicarán, además de a los derechos regulados en el título I, en los ámbitos siguientes: a) Telecomunicaciones y sociedad de la información. b) Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación. c) Transportes. d) Bienes y servicios a disposición del público. e) Relaciones con las administraciones públicas, incluido el acceso a las prestaciones públicas y a las resoluciones*

administrativas de aquellas. f) Administración de justicia. g) Participación en la vida pública y en los procesos electorales.

h) Patrimonio cultural, de conformidad con lo previsto en la legislación de patrimonio histórico, siempre con el propósito de conciliar los valores de protección patrimonial y de acceso, goce y disfrute por parte de las personas con discapacidad. i) Empleo”

Incluir la accesibilidad sería coherente con el texto del Anteproyecto, que ya hace referencia a la misma, en concreto en el Artículo 31.-Derechos de las personas y empresas usuarias, letra *b*) (página 34) y el Artículo 40.-Principios informadores, letra *d*) (página 38).

Finalmente, sugerimos incluirla entre los derechos para mejorar la empleabilidad de los demandantes de servicios de empleo (Artículo 8, página 24).

3) Aplaudimos la referencia a las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que intervengan en el ámbito del empleo, en concreto:

- En el Artículo 7.-Agentes de las políticas públicas de empleo (página 24).
- En el Artículo 71.-Foro Vasco de Empleo (página 53).

La generación de espacios constructivos para diseñar e implementar las políticas de empleo son especialmente relevantes, en relación a los colectivos de atención prioritaria. En este sentido, la Estrategia Vasca de Empleo, la prospección, la información, la gestión, la formación, la investigación, la innovación, etc., son ámbitos que han de tener en cuenta debidamente a las personas con discapacidad, en relación a su empleabilidad y a su inclusión social. La colaboración con las organizaciones que las representan y apoyan es esencial en el cumplimiento de este objetivo.

4) Incluir el concepto de ajustes razonables, en el texto del Anteproyecto, sobre todo

en relación a los derechos de las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad están incluidas en el Artículo 6.-Colectivos de atención prioritaria.

La “*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*” (Artículo 2), define los “ajustes razonables” como sigue: “*Por «ajustes razonables» se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; (...)*”

- 5) Incluir el Derecho al Apoyo en el Empleo, en el Título II, Derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad, de las personas con discapacidad.

- 6) El documento de bases para la futura ley vasca de educación (“Informe de la ponencia para definir las bases del acuerdo sobre el futuro sistema educativo vasco” de 24 de marzo de 2022) identifica en el horizonte de un Sistema Educativo Vasco centrado en el alumnado como una de sus características “*Buen/a profesional. (i) Curiosidad, creatividad y autorregulación. (ii) Aprender a aprender para desempeñar nuevas profesiones aún desconocidas.*”

En este sentido, en la ~~relación educación-empleo~~ ¿Cómo se vinculará la formación, prospección, la investigación y la innovación con el Departamento de Educación y otras administraciones competentes? ¿Cómo van a coordinarse los diferentes sistemas (educativo y de empleo) en la respuesta a los numerosos retos que nos plantean las nuevas necesidades?

En relación a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, por ejemplo, nos referimos a la transformación tecnológica y digital, las competencias lingüísticas (actualmente, no existe en el sistema formación adaptada a las personas con discapacidad intelectual para acreditar los perfiles lingüísticos

oficiales, que además son una demanda, por ejemplo, en los procesos de empleo público), las titulaciones orientadas al empleo público, etc.

- 7) En el presente Anteproyecto, el Artículo 25.-Servicio de formación en el trabajo, menciona en su punto número 5: *“El servicio de formación en el trabajo impulsará la formación programada por las empresas, (...)”*.

Por otro lado, el Artículo 48.-Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo, en su punto 3, también menciona a las empresas. Aparte de las empresas, son beneficiarias de los programas de empleo con apoyo, las propias entidades sociales y las administraciones públicas (hay una reserva específica del 7% para personas con discapacidad, siendo el 2% para personas con discapacidad intelectual).

En este sentido, como organizaciones del Tercer Sector, no encajamos con el concepto de “empresa²”. Sin embargo, somos generadoras de empleo. Nos preguntamos, ¿habría que incluir conceptualmente a otras organizaciones, que son activas en la generación de prácticas y empleo, como las entidades de iniciativa social?

El Artículo 2, Organizaciones del tercer sector social de Euskadi, de la Ley 6/2016, de 1 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, afirma: *“1. A los efectos de la presente ley, forman parte del tercer sector social de Euskadi las organizaciones de iniciativa social, con sede y actividad en la Comunidad Autónoma del País Vasco, cuya finalidad principal es promover, a través de actividades de intervención social, la inclusión social, la cooperación al desarrollo y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, grupos, colectivos y comunidades que afrontan*

² Según la RAE, uno de los significados del término “empresa” es “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”, recuperado de: <https://dle.rae.es/empresa>

situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desigualdad, desprotección, discapacidad o dependencia.”

- 8) En relación al Observatorio Vasco de Empleo y de Formación, recogido en el Artículo 39, contemplar la coordinación con otros Observatorios (Observatorio Vasco del Tercer Sector Social: <https://3euskadi.eus/>; Observatorio Vasco de la Accesibilidad: <https://www.euskadi.eus/noticia/2021/euskadi-contara-observatorio-accesibilidad-obtener-imagen-real-este-derecho-comunidad-autonoma/web01-a2etxebi/es/>)

Por otro lado, considerar otros órganos como espacios de referencia para la consulta y participación en iniciativas del propio Observatorio Vasco de Empleo y de Formación (Mesade Diálogo Civil de Euskadi; Consejo Vasco para la Inclusión; etc.).

- 9) En relación a la innovación en el ámbito del empleo, considerar debidamente a las organizaciones del Tercer Sector como destinatarias de proyectos de innovación, tanto como generadoras de empleo, como entidades de apoyo a las personas con especiales dificultades, en concreto, a las personas con discapacidad.

2.7.-FEDEFES SALUD MENTAL EUSKADI BURU OSASUNA EUSKADI

SALUD MENTAL EUSKADI FEDEFES BURU OSASUNA EUSKADI, Federación que agrupa a las asociaciones vascas de familiares y personas con enfermedad mental.

SALUD MENTAL EUSKADI, FEDEFES es la Federación que agrupa a las asociaciones de familiares y personas con enfermedad mental. La entidad se constituyó en 1987 y desde entonces su trabajo ha consistido en la representación del colectivo en el ámbito de la

Comunidad Autónoma del País Vasco. Desde 1998 tiene reconocida la declaración de Utilidad Pública. En la actualidad representa a más de 12.000 personas.

Las asociaciones integrantes de nuestra entidad son **AGIFES** (Gipuzkoa), **ASAFES** (Álava), **ASASAM** (Comarca del Alto Nervión) y **AVIFES** (Bizkaia).

El empleo en las personas con problemas de salud mental:

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en su informe 'El empleo de las personas con discapacidad (EPD)', correspondiente al año 2020, tan solo el 17,1 por ciento de las personas con discapacidad psicosocial (trastorno mental) tiene un empleo.

Dentro del ámbito de la discapacidad, se trata de la discapacidad con peor tasa de empleo, por ello creemos urgente la necesidad de impulsar el empleo para las personas con discapacidad por razón de trastorno mental.

Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo

Como normativa referente en materia de derechos de las personas con discapacidad se debe mencionar a **la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** ratificada en 2008 que obliga a los Estados a adoptar medidas de toda índole para asegurar el ejercicio efectivo de los derechos, entre ellos el **derecho a vivir de forma independiente y ser incluido en la comunidad** (art.19), **el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación** (art. 5). Hay que tener en cuenta que la Convención habla de situación de discapacidad con independencia del reconocimiento administrativo de la misma.

El artículo 27 de la Convención referido expresamente al empleo señala:

Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

El art.5 del RD 818/2021

c) Personas con discapacidad que presentan **mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo**: las personas con parálisis cerebral, con **trastorno de la salud mental** o con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

En el proyecto de Ley de Empleo estatal pendiente de tramitación en el Congreso de los Diputados se menciona a **las personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al empleo**. Como hemos indicado las personas con problemas trastornos de la salud mental son las que menor tasa de empleo tienen.

Respecto al texto normativo

APORTACIONES AL ANTEPROYECTO

- 1- **Art.2 Definiciones : Definir a las personas con discapacidad como objetivo prioritario de atención.** En el art. 2 se definen a diferentes personas como personas en situación de exclusión (apartado f), también las personas con desempleo de larga duración (apartado d). Sin embargo las personas con discapacidad no vienen definidas. En el RDL 1/2013 se define expresamente a las personas con discapacidad como sus derechos en el ámbito laboral. Entendemos que debe incluirse a las personas con discapacidad expresamente y

especialmente debe incluirse a las personas con discapacidad con mayores dificultades en el acceso al empleo entre ellas, una de las discapacidades con mayores dificultades de acceso al empleo son las personas con discapacidad por razón de trastorno mental. Así se recoge en el art 5 del RD 818/2021. Entendemos que debe recogerse expresamente en las definiciones del art.2 como personas de atención prioritaria, en el RD 818/2021 indica que con discapacidad igual o superior al 33%.

2- **Artículo 5 en el apartado a) debe añadirse un párrafo que indique**

“Igualmente las políticas públicas de empleo deberán orientarse a hacer efectivos los mandatos del artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad referidos al Trabajo y al Empleo”.

3- **Artículo 7** Se propone una mención específica al Tercer Sector de intervención Social, conectada con la Ley 6/2016 de 12 de mayo del Tercer Sector de Euskadi.

4- **Art.8.1.1 Derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad se propone añadir un apartado:**

“5.- En el caso de las personas con discapacidad, se asegurarán las adaptaciones necesarias para la mejora de la empleabilidad, diseñando y poniendo en marcha los servicios especializados que se adapten a las necesidades y realidad del colectivo, especialmente de las personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.”

En el art.8.1.3 añadir el párrafo que se indica: 3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, las personas a que se refiere el párrafo 1 deberán colaborar activamente con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo para la realización de un asesoramiento adecuado y para la correcta elaboración del diagnóstico personal sobre la empleabilidad y del plan integrado y personalizado de empleo, facilitando la documentación, datos e informes relevantes y aquella información que le sea requerida necesaria para garantizar la efectividad de tales derechos. Lanbide podrá contar igualmente con el asesoramiento de entidades expertas en el desarrollo de servicios y

programas de empleabilidad para colectivos específicos como las personas con discapacidad.

5- **Artículo 20.1 Se propone añadir una nueva letra:** d) Adaptación de puestos de trabajo y ajustes razonables para personas con discapacidad así como servicios de empleo con apoyo.

6- **Artículo 29.- Servicio avanzado de Información sobre el mercado de trabajo, se propone añadir la última frase 2.** El servicio avanzado de Información incluirá, al menos, los contenidos siguientes: a) Información actualizada de situación laboral de personas demandantes de servicios de empleo, con desglose pertinente y posible para conocer la situación de las personas con discapacidad, especificando el tipo de discapacidad.

7- **Artículo 78.2 y 3 2.-** Lanbide-Servicio Vasco de Empleo adecuará su actuación a los principios previstos en los artículos 5 y 40 y promoverá la modernización de los sistemas de atención a las personas y empresas usuarias de sus servicios, la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que deberán ser accesibles para personas con discapacidad y que garanticen una adecuada protección social. 3.-La utilización de estos últimos sistemas será siempre alternativa garantizando la accesibilidad para personas con discapacidad, 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, en la eliminación de limitaciones o exclusiones de sus derechos vinculadas a dificultades en la identificación, así como en la mejora de la gestión de las prestaciones y servicios de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

ACCESIBILIDAD

Nos parece fundamental la accesibilidad en cuanto a facilitar la comunicación y con un lenguaje adecuado que pueda ser entendido por las personas y adaptado a la situación de su discapacidad.

Nos parece importante, tener en cuenta la brecha digital existente en algunas personas y priorizar con algunas personas la presencialidad con los apoyos que precisara.

2.8.-EUDEL

Índice

- I. - Antecedentes.
- II. - Legislación.
- III. - Consideraciones generales.
- IV. - Consideraciones concretas.
 - 1. Red Vasca de Empleo.
 - 2. Competencias.
 - 3. Financiación.

I. - ANTECEDENTES

Los puntos de partida de este Anteproyecto son:

- ☐ Programa de Gobierno XII Legislatura.
- ☐ Estrategia Vasca de Empleo 2030.
- ☐ Bases de la mesa de diálogo social 2019.

Las ideas fuerza que derivan de la Exposición de Motivos son:

- o Abrir la mirada a una nueva forma de entender el servicio público de empleo, centrada en las necesidades de las personas y de las empresas.
- o Reconocer derechos para la mejora de la empleabilidad.
- o Ofrecer una cartera de servicios integral e integrada.

- o Garantizar la dimensión transversal del empleo.
- o Reconocer el papel de todos los niveles institucionales.
- o Reconocer la importancia del dialogo social.
- o Reforzar la dimensión local del empleo.

Por primera vez se configuran como Derecho Subjetivo para el empleo (art. 24):

- ☐ El 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.
- ☐ Plan integrado y personalizado para el 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, así como información sobre el mercado de trabajo, necesidades de las empresas y cualificaciones relevantes en el mercado de trabajo.

El plan estará sometido a seguimiento permanente por una profesional o por un profesional de referencia y podrá revisarse y modificarse con la participación de la persona usuaria.

Por último, se crea la Red Vasca de Empleo, cuyas notas fundamentales son:

- ☐ Lanbide trabajará con otras entidades públicas, Diputaciones Forales y Municipios.
- ☐ Junto a ellas existirán unas entidades privadas colaboradoras.
- ☐ Todo ello bajo el Liderazgo de Lanbide que garantiza la totalidad de los servicios de la cartera, la gestión exclusiva de servicios clave y la prestación digital.

II. - LEGISLACIÓN



- ▣ Decreto 289/2010, de 9 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 28 de octubre de 2010, 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, en los términos establecidos por el Real Decreto /2010, de 5 de noviembre.
- ▣ 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.
- ▣ Ley 3/2011, por el que se crea Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y que posibilita la gestión directa de las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- ▣ Ley 2/2016, de Instituciones Locales de Euskadi.

o Artículo 17.– Competencias propias de los municipios.

1.– En el marco de lo dispuesto en la presente ley y en la legislación que sea de aplicación, los municipios podrán ejercer competencias propias en los siguientes ámbitos materiales:

25) Desarrollo local económico y social y políticas o planes locales de empleo.

III. - CONSIDERACIONES GENERALES

Las sucesivas crisis, la industrial de los años 80, la financiera del 2008 o la más reciente motivada por el COVID y las derivadas del conflicto bélico ruso-ucranio y el encarecimiento de las energías, han hecho que los municipios hayan colaborado en materia de empleo desde los primeros ayuntamientos democráticos, más allá del reconocimiento legal de unas competencias propias.

Como instituciones más cercanas a la ciudadanía, los ayuntamientos se han visto compelidos a realizar importantes inversiones en materia de empleo, desde las ya lejanas escuelas-taller hasta las múltiples fórmulas actuales, a fin de no dejar a nadie

atrás dentro del modelo de sociedad de bienestar. Ha sido el empleo, sin duda alguna, la principal demanda que los cargos públicos municipales han recibido por parte de los habitantes en cada localidad.

Pese a que la competencia de las políticas activas de empleo se recibió en el año 2010, los sucesivos anteproyectos que no llegaron a buen fin (hasta 4 con anterioridad, siendo el actual el quinto), han generado un importante perjuicio a las arcas municipales, asumiendo costes de competencias que hasta el año 2016 con la LILE no fueron formalmente reconocidas, aunque todavía siguen sin ser financiadas de una manera adecuada y completa.

Es evidente que, el contar con este instrumento jurídico, una Ley Vasca de Empleo, es sumamente positivo para el municipalismo a la hora de planificar en el tiempo y alejado de las fórmulas de subvención anual diferente para cada ejercicio en función de decisiones ajenas, y para desarrollar en su integridad sus competencias propias, Ley 2/2016, que han sido desarrolladas hasta el momento mediante una financiación propia en gran medida. Por tanto, es fundamental no sólo concretar el marco competencial sino dotar el mismo de los mecanismos financieros bajo el principio básico de la suficiencia financiera.

Bajo fórmulas diversas, agencias de desarrollo, behargintzak, empresas de inserción, centros especiales de empleo, etc., los municipios han luchado contra el desempleo y se han visto en la necesidad de tener aproximadamente 700 personas contratadas en sus respectivas plantillas orgánicas con el sobrecoste en Capítulo I que ello supone.

IV. - CONSIDERACIONES CONCRETAS

PRIMERA.- RED VASCA DE EMPLEO.

Artículo 21.- Contenido prestacional técnico, calidad y 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**, así como las condiciones básicas materiales y de personal precisas para garantizar la calidad en la prestación de los servicios.

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

2. Para garantizar la calidad de los servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, se definirán orientativamente los **requisitos de titulación y**, en su caso, formación complementaria y experiencia aconsejables para el personal adscrito a cada uno de los servicios, sin perjuicio de la competencia de cada administración y entidad pública para definir las relaciones de puestos de trabajo.

Propuesta: Habida cuenta de que se trata de un tema de autoorganización de cada entidad, parecen excesivas las referencias a las ratios máximas de personas a atender y a la titulación del personal.

Artículo 31.- Derechos de las personas y empresas usuarias

1. Las entidades de la Red Vasca de Empleo **garantizarán a las personas físicas** usuarias de la cartera de servicios los siguientes **derechos**:

Propuesta: De cara a establecer esta garantía, deberían ser los Convenios suscritos con las entidades locales en los que figure el alcance y la responsabilidad de cada parte en lo relativo a la cartera de servicios.

Artículo 36.- 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.

Artículo 39.- Observatorio Vasco de Empleo y de Formación

3. Los sistemas de información, análisis y prospectiva sobre el empleo que, en su caso, mantengan las diputaciones forales, los municipios y las entidades locales de ámbito supramunicipal deberán garantizar la **plena integración e interoperabilidad** con el Observatorio Vasco de Empleo y de Formación.

Propuesta: Compartiendo la necesidad de que se tenga un sistema único articulado en una sola aplicación, se deberían analizar los problemas y dificultades técnicas que pueden existir dada la complejidad de los diferentes sistemas informáticos, así como la financiación necesaria para llevarlo a cabo.

Artículo 44.- **Entidades privadas** colaboradoras de la Red Vasca de Empleo

5. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales y los **municipios** 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.

Propuesta: Quizá no esté bien encuadrado en el título pues en este apartado sólo se habla de la colaboración interinstitucional.

INSPECCIÓN DE LA RED VASCA DE EMPLEO.

Artículo 49.- 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.

Artículo 50.- 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 libremente, sin previa notificación y en cualquier momento, en todos los centros** que presten servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

Propuesta: El art. 49.2 b) respecto de las entidades públicas que prestan esos servicios, debería de tener otra formulación.

Artículo 51.- Auxilio a la labor inspectora

1. En el ejercicio de las funciones de inspección el personal funcionario del departamento competente en materia de empleo del Gobierno Vasco podrá solicitar **apoyo de otra autoridad**, que prestará su auxilio y colaboración cuando sea necesario para el desarrollo de la actividad inspectora.
2. Las autoridades, 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.

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.

Propuesta: Se debe clarificar de qué autoridad se trata ¿Ertzaintza, policías locales? y el alcance de la colaboración.

GOBERNANZA.

1º.- Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo(art. 58). Representantes: GOVA (6 + voto de calidad), DDFE (3) y EUDEL (3) (art. 59). Sus acuerdos son de obligado cumplimiento y vinculantes (art. 61).

Por último, se generan dudas sobre la creación de este nuevo Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y la existencia previa del Consejo Vasco de Políticas Públicas Locales.

Alternativa: en caso de no eliminación del Consejo, sus acuerdos deberán ir en la línea del art. 60.1.g), que habla de “formular propuestas y recomendaciones”.

Propuesta de eliminación: 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 (art. 51.1.c).

La redacción parece un contrasentido con la redacción del art. 70, ya que los municipios de menos de 10.000 habitantes conforme al texto propuesto no estarían obligados a realizar Planes Locales de Empleo.

2º.- Comisión Técnica de Empleo (art. 62)

Los representantes de EUDEL (3) serán Directores de aytos., directivos públicos locales (art. 62.2).

Propuesta: EUDEL elegirá el personal técnico en base a sus propios criterios.

3º.- Asesoramiento , apoyo técnico y administrativo. (art. 63) 4º.- Mesa de Diálogo Social. (art. 64)

5º.- Foro Vasco de Empleo (art. 71).

6º.- Foros Territoriales de Empleo (art. 71.2). 7º.- Red Vasca de Empleo.

8º.- Observatorio Vasco de Empleo y Formación (art. 39). 9º.- Redes de Colaboración (art. 75-4)

Conclusión: Se crea un sistema con multitud de órganos, con mucha confusión y con un futuro incierto debido a la proliferación de entes que pueden solapar sus funciones.

Propuesta: se propone cambiar el modelo de Gobernanza propuesto en el anteproyecto a uno más simplificado:

1. Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.
2. Comisión Interinstitucional.
3. Comisión Interdepartamental.

SEGUNDA.- COMPETENCIAS.

COMPETENCIA PROPIA.- PLANES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL. (art. 70)

Propuestas:

1. Cambiar el enunciado del artículo.
Sustituir por Desarrollo local económico y social y políticas o planes locales de empleo, con el fin de acomodarlo al enunciado de la LILE.
2. Cambio de redacción.
Art. 70.2, sustituir “incluirán, al menos,” por “podrán incluir”.
3. Eliminar la limitación (20.000 habitantes).
La LILE no limita esta competencia según el nivel poblacional, en consecuencia, cualquier ayuntamiento, bien sólo o bien de forma agrupada, puede apostar por el desarrollo local y los planes de empleo. En consecuencia, se debe dejar la puerta abierta a utilizar formas individuales o colectivas, y entre estas últimas, también se debe poder elegir sobre el principio de autonomía local a formulas del tipo mancomunidad o, incluso, otras admitidas en Derecho que rigen las agencias de desarrollo.

Por otra parte, y cuando en el apartado 3 d) se habla de “entidades locales de base asociativa”, habría que definir qué se entiende por esas entidades locales de base asociativa a la vista del mapa real existente en la actualidad respecto de la prestación de servicios de empleo y desarrollo local.

El modelo que se propone en el Anteproyecto genera un desequilibrio territorial y un agravio comparativo entre la ciudadanía según el volumen poblacional de la localidad.

4. En el apartado 6 se dice:
” que los planes de empleo y desarrollo local serán objeto de seguimiento permanente y de evaluación a la finalización de su ejecución”.

Se entenderá que cada Municipio realizará su autoevaluación en base a sus indicadores.

5. En el art. 70.2 apartado d) parece dirigir la actuación de los Planes a personas en situación o en riesgo de exclusión.

Las competencias propias de los municipios se ejercitan sobre todas las personas en desempleo y también sobre aquellas que deseen mejorar su empleabilidad y, por supuesto, para todos los colectivos, ya que la Ley Municipal vasca no hace ninguna limitación en este sentido. En consecuencia, se propone eliminar esta limitación de las “personas en situación de riesgo o en riesgo de exclusión” y darle un alcance general para toda la población.

6. Cada municipio podrá contar para la elaboración de los Planes con la participación efectiva de los agentes sociales y económicos que estime oportuno según las circunstancias locales.

COMPETENCIA DELEGADA.- GESTIÓN POR LAS ENTIDADES LOCALES. (art. 43)

Se trata de unos servicios que se podrán gestionar de manera voluntaria a través de Convenios (art. 74-4).

La primera consideración viene por la duración temporal máxima de 8 años. Se hace necesario analizar figuras más duraderas en el tiempo y con una financiación a largo plazo. Se debe dotar de la máxima estabilidad temporal y financiera a esta fórmula propuesta.

En este sentido, EUDEL muestra su preocupación ya que, una vez suscritos los diferentes convenios, puede quedar un mapa asimétrico dentro del ámbito territorial de la CAV, por ello se entiende que en los convenios que se firmen debe haber una simetría, que se posibiliten los mismos recursos y servicios para todos los municipios independientemente de su ubicación geográfica y del número de habitantes.

En cuanto al contenido de los Convenios se proponen los siguientes servicios a prestar:

- a) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, incluyendo el apoyo a la creación de empresas.
- b) Gestión integral de ofertas, desde la fase inicial de captación pasando por una fase intermedia de servicio de intermediación y finalizando con la colocación de la persona.
- c) Gestión de procesos de formación y aprendizaje en puesto de trabajo no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial.
- d) Acompañamiento continuo a la inserción socio-laboral desde la fase de acogida.

- e) Acciones locales de promoción y de fomento de empleo, como actuaciones de fomento del empleo para la mejora de la empleabilidad de las personas y ayudas a la contratación para promocionar apoyo económico a las empresas locales.
- f) Gestión de acciones formativas con el fin de cualificar a las personas trabajadoras en una doble vertiente: formación acreditable como formación no acreditable dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.
- g) Impulso y desarrollo de actuaciones mixtas de empleo y formación, incluyendo orientación e inserción socio-laboral y prospección (resoluciones del tipo de proyectos singulares o proyectos auzolan).
- h) Gestionar iniciativas de fomento del empleo y ayudas a la contratación (resoluciones primera experiencia en las administraciones públicas, programa lehen aukera, ayudas a la contratación de personas mayores de 30 años desempleadas de larga duración, etc.).
- i) Ejecución de proyectos de inclusión social y socio-laboral.
- j) Impulso y gestión de empresas de inserción.
- k) Impulso y gestión de centros especiales de empleo.
- l) Impulso y gestión de redes comarcales de inclusión que impulsan el concepto de ventanilla única.
- m) Servicio de orientación para el empleo, se considera básico que la primera acogida y diagnóstico se realice en el ámbito local para lo que es vital el tener acceso y poder gestionar toda la información socio-laboral de la persona demandante del servicio.

- n) Asesoramiento para la empresa incluyendo la prospección de las necesidades del mercado de trabajo que impulsen el empleo.

Por último, en el mismo texto del Convenio habría de acordarse el importe económico que posibilite una suficiencia financiera para poder ejecutar con garantías y plenitud el contenido íntegro del Convenio.

TERCERA.- FINANCIACIÓN (art. 73)

En cuanto a la financiación de la competencia, y siguiendo la LILE, se aboga por la no subvención, en base a 3 fuentes financieras:

1. Financiación ordinaria a cargo de los presupuestos municipales.
2. Financiación incondicionada por medio del Fondo de Cooperación para el empleo y el desarrollo local, en tanto esté vigente la Ley 4/2021, de 7 de octubre de metodología de distribución de recursos y aportaciones, se trata de una colaboración financiera estable.
3. Colaboración financiera mediante la figura del convenio, de carácter plurianual (4+4 años de prórroga por una sola vez). Se insiste en que esta concertación no puede paralizar la acción del Gobierno. Se trata de una financiación condicionada.

A este respecto, cabe señalar lo siguiente:

- ☐ Los Planes Locales no sólo se componen del dinero que proviene de LANBIDE sino que los ayuntamientos aportan una cantidad cuantitativamente

importante, en muchos casos, incluso superior a las Resoluciones del propio Departamento.

- ❑ Existen diversas Resoluciones que emanan del Departamento y que, a lo largo de los años, se han convertido en habituales o con periodicidad prácticamente anual: Planes Locales, Orientación, Formación, Proyectos Singulares, Autoempleo, Plan Empleo Joven, etc.

En consecuencia, habría de englobarse en la financiación no condicionada todas las Resoluciones que han venido percibiendo las entidades locales en los últimos ejercicios.

Algunas de estas Resoluciones que financian la colaboración de los ayuntamientos con LANBIDE son, entre otras, la contratación de personas jóvenes por entidades locales en el marco del programa operativo de empleo juvenil 2014-2020, acciones de orientación profesional, centros de empleo, proyectos singulares, intermediación y prospección, etc.

- ❑ Se habla en el anteproyecto de una financiación para el empleo, pero no se dice nada de la financiación para el desarrollo local económico y social. Se entiende que es precisamente en esta Ley Vasca de Empleo donde debe encontrar acomodo conceptual y financiero el “desarrollo local económico y social” de la Ley 2/2016.

Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi. Artículo 17.1.25)– Competencias propias de los municipios.

Desarrollo local económico y social y políticas o planes locales de empleo.

- ❑ Por último, se entiende necesaria una valoración de los gastos de personal, de gestión y de los gastos generales ocasionados a los ayuntamientos por la asunción de estas competencias propias.

- ❑ En lo relativo al reparto del montante económico en su globalidad, entendemos que el Fondo de Cooperación debería de distribuirse entre todos los municipios. La financiación no condicionada debe abarcar a los 251 ayuntamientos, no sólo a los de más de 20.000 habitantes. Ya sea de forma individualizada o agrupados, todos los municipios podrán disponer de Planes Locales y, por supuesto, ejecutar el Desarrollo Local en todo caso.

- ❑ El Fondo de Cooperación para el empleo y desarrollo local (Disposición Transitoria Segunda) no tiene carácter finalista, por tanto, se debe eliminar dicha referencia del apartado 2 a). Ese Fondo tiene carácter no condicionado (art. 111.1 LILE).
Artículo 111.– Financiación incondicionada.
1. – La financiación de los municipios y demás entidades locales vascas será, por regla general, de carácter incondicionado.

- ❑ En cuanto al reparto de las cantidades comprometidas en esta Disposición Transitoria 2ª, se aboga por una fórmula simplificada, en base a dos únicos conceptos:
 - a. en virtud de la población, según los datos que publica anualmente el EUSTAT.
 - b. según la tasa de paro registrado al cierre del ejercicio anterior, en base a los datos de LANBIDE.



- ❑ Se aboga por eliminar el art. 73.2 en lo referente a “los ayuntamientos... consignarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos suficientes...”. Se trata de una competencia propia y corresponde a la autonomía local de cada Ayuntamiento su dotación en cada ejercicio presupuestario.

- ❑ En cuanto a la financiación condicionada, la pregunta que se formula y que a EUDEL le preocupa sobremanera es sobre qué ocurrirá después de transcurridos esos 8 años (4+4). Se debe recordar el art. 111-2 de la LILE. Tras esos 8 años, los convenios decaerían por lo que habría que despejar la incógnita de qué ocurrirá después de ese límite temporal al objeto que los ayuntamientos tengan plena seguridad jurídica.

Art. 111.2.– El establecimiento de mecanismos de financiación condicionada, de acuerdo con los principios de la Carta Europea de Autonomía Local, solo podrán adoptarse de manera excepcional a través de disposición normativa autonómica o foral, o a través de una política subvencional específica de las instituciones autonómicas o forales, debiendo ajustarse a los siguientes principios:

- a) Principio de participación de las entidades locales: los planes que, como consecuencia de esa normativa, se elaboren por las instituciones autonómicas o forales dirigidos a las entidades locales garantizarán la participación de estas en lo que respecta a la fijación de prioridades, procurando conciliar los intereses de las entidades locales con los intereses de ámbito autonómico o foral, en su caso.

- b) Principio de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera: se deberá facilitar la gestión económica con carácter plurianual, pudiendo la entidad local planificar las inversiones, así como decidir y elegir de conformidad con sus planes de actuación municipal y sus prioridades, de acuerdo con la

normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera que resulte de aplicación.

- b) Principios de eficiencia y eficacia y calidad en la prestación de los servicios públicos: los servicios que se presten como consecuencia de sistemas de financiación condicionados deberán garantizar la calidad de la prestación del servicio a las personas destinatarias y asegurar la sostenibilidad y la continuidad de su provisión.

2.9.-EGINAREN EGINEZ, ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE ÁLAVA,

Aportaciones

PREVIA.- Esta Asociación suscribe todas y cada de una de las aportaciones y/o sugerencias formuladas a este Anteproyecto de Ley por Elkartean (Asociación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Euskadi/Euskadiko Desgaitasun Fisikoa duten Pertsonen Elkarte Koordinatzailea), que damos aquí por reproducidas para evitar repeticiones innecesarias.

Sentado lo anterior, formulamos las siguientes aportaciones y/osugerencias propias:

PRIMERA.- El artículo 6 del Anteproyecto establece que entre los colectivos de atención prioritaria serán objeto de especial consideración las personas con discapacidad.

Sin embargo, el artículo 45.2 del Anteproyecto establece que reglamentariamente se determinarán los colectivos prioritarios para acceder a los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y la Disposición Final 3ª habilita al GV para modificar la identificación de los colectivos de atención prioritaria a que se refiere el artículo 6.2.

Consideramos que conforme al Texto Refundido de la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad, las personas con discapacidad han de quedar en todo caso incluidas entre los colectivos prioritarios a los efectos de la Ley Vasca de Empleo, sin que ello pueda ser modificado reglamentariamente por el GV. Por ello, proponemos:

- que se modifique la Disposición Final 3ª, en el sentido de añadir que “sin perjuicio de lo anterior, las personas con discapacidad serán consideradas en todo caso colectivo de atención prioritaria, sin que ello pueda ser modificado por el GV”, o redacción similar;
- y, en el mismo sentido, que se modifique el artículo 45.2 en el sentido de añadir que “las personas con discapacidad serán consideradas en todo caso colectivo de atención prioritaria”.

De la misma manera, y a los mismos efectos, proponemos la modificación del apartado a) del artículo 28 del Anteproyecto, de manera que, donde dice *“... o de aquellas integradas en determinados colectivos de atención prioritaria”*, se añada “(entre ellos, las personas con discapacidad)”

SEGUNDA.- Al hilo de lo anterior, consideramos que la Ley Vasca de Empleo ha de promover un empleo inclusivo para las personas con discapacidad (frente al empleo protegido).

Por ello, consideramos que en el marco de las medidas de acción positiva del artículo 6.1, el artículo 5 del Anteproyecto (apartados a), b) o c) p.ej.) y otros artículos concordantes han de prever que sea un objetivo y principio de las políticas públicas de empleo de las Administraciones Vascas, así como de los planes y programas de empleo que elaboren las diferentes Administraciones competentes, la promoción del cumplimiento en sus propios términos de la reserva de puestos de trabajo favor de las personas con discapacidad del artículo 42.1 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad, a fin de conseguir que esa reserva sea efectiva y que las medidas alternativas que con carácter excepcional se prevén en el

citado precepto sean precisamente eso, excepcionales.

Y, a tal efecto, en la Ley Vasca de Empleo se ha prever que se lleve acabo el seguimiento e inspecciones que procedan, para garantizar su efectivocumplimiento por las empresas y que la excepción prevista en el citado artículo 42.1 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de Personascon Discapacidad no se convierta en la regla general.

TERCERA.- En relación con el derecho a la formación en el trabajo del artículo 12, señala que *“la efectividad del derecho estará condicionada, en todo caso, a los recursos existentes y a la oferta de formación disponible, que atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo”*.

Tal redacción resulta excluyente y discriminatoria para las personas con discapacidad, porque parece condicionar la efectividad del derecho ala formación de las personas con discapacidad a la existencia de cursos de formación accesibles, en lugar de garantizar la accesibilidad de los cursos de formación (tanto de la información y comunicación, como de los lugares en que se celebren).

La formación es fundamental para la mejora de la empleabilidad de las personas, por lo que las políticas de acción positiva para el empleo de las personas con discapacidad a cuya implementación están obligadas las Administraciones Públicas conforme al Texto Refundido de la Ley General deDerechos de Personas con Discapacidad, lo previsto en el artículo 6.1 del propio Anteproyecto, exigen que la Ley Vasca de Empleo garantice la accesibilidad de los cursos de formación (sin perjuicio de arbitrar a las empresas en su caso las ayudas públicas que al efecto sean precisas).

Por tanto, proponemos una redacción alternativa del artículo 12 en laque se elimine la frase *“la efectividad del derecho estará condicionada, en todo caso, a los recursos existentes y a la oferta de formación disponible, que atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo”* y se establezca que *“La formación atenderá a los requerimientos y demandas delmercado de trabajo”*.

Y, además, proponemos que en los artículos del Anteproyecto que regulan la formación en el trabajo (artículos 12, 25, 41.2, 42 y concordantes, y 31) se incluyan las siguientes determinaciones (que resultan fundamentales para la consecución del objetivo referido en la Exposición de Motivos del propio Anteproyecto de la “mejora de la empleabilidad, atendiendo a los colectivos de atención prioritaria (entre ellos las personas con discapacidad) para que nadie quede atrás”):

- Los cursos de formación deberán ofrecerse en condiciones de accesibilidad, tanto de la información y comunicación de los contenidos, como de los lugares (recintos o espacios físicos) en que se celebren.
- Para el desarrollo de dichos cursos se realizarán las adaptaciones de tiempos y medios necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los procesos formativos. La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios. La adaptación de medios consiste en la puesta a disposición de la persona participante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnologías asistidas que precise para la realización de los cursos en los que participe.

Ello como parte del derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al trabajo digno y a los servicios y programas de apoyo a que se refiere el artículo 5.a) del Anteproyecto en relación con el artículo 14 CE.

Y tal derecho a la accesibilidad de los cursos de formación ha de reconocerse como derecho de las personas usuarias de la cartera de servicios de la Red Vasca de empleo en el artículo 31 del Anteproyecto de la Ley, en concordancia con el artículo 40.1.d) del Anteproyecto.

CUARTA.- Proponemos que en el artículo 7 se incluyan a las Entidades del Tercer Sector que representen a los colectivos de atención prioritaria, y entre ellas a las Entidades del

Tercer Sector que representen a las personas con discapacidad.

En la misma línea, proponemos que se modifique el artículo 71 del Anteproyecto para que en el Foro Vasco del Empleo participen también las Entidades del Tercer Sector que representen a los colectivos de atención prioritaria, y entre ellas a las Entidades del Tercer Sector que representen a las personas con discapacidad, aunque no intervengan específicamente en el ámbito del empleo. Las Entidades del Tercer Sector que representen a las personas con discapacidad suelen intervenir en ámbitos multidisciplinares, no específicamente en el ámbito del empleo, pero su participación en las políticas públicas de empleo resulta fundamental para velar por la igualdad de oportunidades y no discriminación de dichas personas en el acceso al empleo.

Y por los mismos motivos, consideramos que dichas Entidades también han de tener participación en el Consejo de Administración de Lanbide- Servicio Vasco de Empleo (al menos con un vocal), modificando al efecto el artículo 80 del Anteproyecto.

QUINTA.- Por último, y ya que todavía no ha salido adelante el proyecto de Ley de Empleo Público Vasco y que sigue vigente la Ley de Función Pública Vasca, proponemos que la Disposición Adicional cuarta se renumere a la quinta y se incorpore adicionalmente una Disposición Final Cuarta al Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, por la que se modifique la Ley de Función Pública Vasca [con la finalidad de promover y facilitar el acceso al empleo (público en este caso) de las personas con discapacidad y corregir las deficiencias que se han detectado en la práctica en la aplicación de la citada Ley], en los siguientes términos:

«DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.- MODIFICACION DE LA LEY DE FUNCION PUBLICA VASCA.-

Exposición de motivos.-

I.- La Disposición Adicional Séptima de la Ley 6/1989, de 6 de Julio, de la Función Pública Vasca, establece que en las ofertas de empleo público las Administraciones Públicas

vascas reservarán un cupo no inferior al 3% de las vacantes para su cobertura por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, hasta tanto se alcance el 2% de los efectivos totales de la Administración correspondiente, siempre que superen las pruebas selectivas y que en su momento acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.

Este cupo de reserva se estableció como medida de acción positiva tendente a garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público, precisamente en reconocimiento de las dificultades para su inserción laboral.

No obstante, hoy en día el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece la obligación de reservar, en las ofertas de empleo público, un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad (estando al menos el 2% de las plazas ofertadas reservadas a personas que acrediten discapacidad intelectual), siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública.

Por lo anterior, se hace preciso modificar la Ley de la Función Pública Vasca para su adaptación al cupo mínimo de reserva establecido en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

A este respecto, en la práctica se han detectado convocatorias de ofertas públicas de empleo en las que, en aras a establecer una medida positiva para el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual, se han reservado más del 2% de las plazas ofertadas a su favor. Dicha medida, si bien positiva y necesaria, ha supuesto una correlativa reducción del porcentaje de plazas reservadas a favor de las personas con otro tipo de discapacidad. Es decir: que la Administración convocante no ha incrementado el total de plazas reservadas a favor de personas con discapacidad por

encima del 7% mínimo legalmente establecido, sino que ha reservado más del mínimo del 2% de las plazas ofertadas a favor de personas con discapacidad intelectual a costa del porcentaje de plazas reservadas a favor de personas con otro tipo de discapacidad, reservando en conjunto el 7% de las plazas ofertadas.

Es positivo y deseable que en una convocatoria pública de empleo se reserven más del mínimo del 2% de las plazas ofertadas a favor de personas con discapacidad intelectual, pero tanto las personas con discapacidad intelectual como las personas con otro tipo de discapacidad padecen dificultades para el acceso al mercado laboral, por lo que ha de garantizarse que en tales casos de reserva de plazas a favor de personas con discapacidad intelectual por encima del mínimo legal no suponga una correlativa reducción del porcentaje de reserva de plazas a favor de personas con otro tipo de discapacidad, fijando asimismo un porcentaje mínimo de reserva de las plazas ofertadas para ser cubierto por personas que acrediten otro tipo de discapacidad.

Y, además la Ley de la Función Pública Vasca utiliza un lenguaje peyorativo que resulta necesario corregir.

II.- En lo que a la promoción interna se refiere, el artículo 55.3º de la Ley de Función Pública Vasca establece que las vacantes reservadas a promoción interna que resultaran desiertas acrecerán a las ofertadas en turno libre.

Dicho artículo no especifica qué pasa con las plazas no cubiertas del cupo de reserva a favor de personas con discapacidad cuando en una misma convocatoria se convoquen plazas por sistema general de acceso libre y por promoción interna. Y la práctica demuestra que en esos casos las plazas no cubiertas del cupo de reserva a favor de personas con discapacidad en el sistema de promoción interna acrecen al turno general de promoción interna.

Con el objetivo de fomentar la práctica de acciones positivas a favor de las personas con discapacidad que favorezcan la igualdad de oportunidades (sin perjuicio de la igualdad

de condiciones de acceso que debe imperar entre las personas candidatas a la cobertura de puestos de empleo público), se hace necesario establecer que cuando en una misma convocatoria se convoquen plazas por sistema general de acceso libre y por promoción interna, las plazas no cubiertas del cupo de reserva a favor de personas con discapacidad acrecerán al cupo de reserva del sistema general de acceso libre.

III.- El Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en trasposición a la normativa estatal de la Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad y de la normativa comunitaria, obliga a establecer medidas contra la discriminación de las personas con discapacidad y a proteger de forma especialmente intensa los derechos de las personas con discapacidad en materia de empleo, estableciendo medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades.

En la línea de lo anterior, establece que será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, fomentando sus oportunidades de empleo.

Lo cierto es que aunque la Ley de la Función Pública Vasca y la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establecen un cupo de reserva a favor de personas con discapacidad en las ofertas de empleo público para la cobertura de vacantes por funcionarios de carrera y personal laboral fijo, ni una ni otra establecen una reserva semejante en la configuración de las bolsas de trabajo para contratación temporal, ni establecen la preferencia de las personas con discapacidad en las bolsas de trabajo para la cobertura temporal de los puestos desempeñados por personas con discapacidad que accedieran a ellos por el cupo de reserva en la correspondiente OPE.

La práctica demuestra que las AAPP en la Comunidad Autónoma de Euskadi en la regulación de las listas de contratación temporal no establecen una reserva a favor de personas con discapacidad en la constitución de las bolsas de trabajo, ni prevén una reserva específica a favor de personas con discapacidad de los puestos de trabajo

desempeñados por personas que accedieran a él a través del cupo de reserva en la correspondiente OPE.

Por ello, se hace preciso una modificación de la Ley de la Función Pública Vasca, con el ya mencionado objetivo de fomentar la práctica de acciones positivas a favor de las personas con discapacidad que favorezcan la igualdad de oportunidades, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre las personas candidatas a la cobertura de puestos de empleo público.

Con esa finalidad, se garantiza la presencia de un cupo mínimo de personas con discapacidad en las listas de contratación temporal y se extiende la obligación de reservaren las listas de contratación temporal un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad.

Asimismo, para que progresivamente se alcance el umbral fijado y el 2% de los efectivos totales de la Administración sean personas con discapacidad, se hace necesario garantizar en la cobertura temporal de puestos de trabajo el mantenimiento del número de personas con discapacidad que consiguieran su plaza a través del cupo reserva en las OPEs correspondientes, de manera que para la cobertura temporal de los puestos de trabajo que desempeñan personas con discapacidad que accedieron a ellos a través del cupo de reserva en las OPEs correspondientes se designe preferentemente a personas con discapacidad.

En otras palabras: resulta necesario que para la cobertura temporal de los puestos de trabajo que se vinieran desempeñando por personas con discapacidad (habiéndose accedido a ellos a través del cupo de reserva en la OPE correspondiente) se designe a una persona con discapacidad de las que figuren en las listas de contratación temporal de la Administración correspondiente, y ello con independencia de la situación que motive la necesidad de la cobertura temporal de dichos puestos (ya sea por vacante o por sustitución temporal, y tanto si la persona a sustituir tiene derecho de reserva del puesto de trabajo como si no).

Por otro lado, la experiencia demuestra que cuando en una convocatoria de un proceso selectivo se ofertan plazas en distintos Grupos, en la práctica como regla general las plazas del cupo de reserva se distribuyen entre los Grupos con menor nivel de titulación de los referidos en la convocatoria. Si bien resulta aconsejable que se atribuyan plazas reservadas a los Grupos con menor nivel de titulación (por ser las personas con discapacidad con menor titulación las que mayores dificultades tienen para el acceso al empleo, dentro de las dificultades que ya de por sí tiene el colectivo), también resulta necesario que se garantice un mínimo de las plazas reservadas en los Grupos con mayor nivel de titulación. Y es que las personas con discapacidad con titulación tienen mayores dificultades para acceder a un empleo que las personas con la misma titulación sin discapacidad y, sin embargo, si quieren acceder al empleo público a través del cupo de reserva, en la práctica sólo pueden hacerlo en Grupos de menor titulación que la que tienen, lo que resulta discriminatorio y relega a priori al colectivo a los Grupos de menor titulación en el empleo público, aun cuando su preparación académica sea superior.

IV.- En otro orden de cosas, la citada Disposición Adicional Séptima de la Ley 6/1989, de 6 de Julio, de la Función Pública Vasca también establece que en las pruebas selectivas se establecerán las adaptaciones de tiempo y medios que fueran precisos para su realización por personas con discapacidad, siempre que con ello no se desvirtúe el contenido de la prueba ni se reduzca o menoscabe el nivel de aptitud exigible en la misma.

Por su parte, el artículo 59.2º del del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Para evitar dudas interpretativas y para su adaptación al texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se hace preciso aclarar y actualizar la redacción de

la Ley de la Función Pública Vasca. Todo ello con el ya mencionado objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación por motivos de discapacidad en la esfera del empleo público.

Con el mismo espíritu, se hace preciso modificar la redacción actual de la Ley para dar preferencia a las personas con discapacidad en la elección del destino cuando concurren circunstancias de dependencia personal, dificultades de desplazamiento, etc

V.- También se antoja necesario el establecimiento de otras medidas favorecedoras de la integración, potenciando el acceso de las personas con discapacidad al servicio de la Administración Pública a los cursos de formación de empleados públicos.

Artículo Primero.- Se modifica el apartado 1 del artículo 33 de la Ley 6/1989, de 6 de Julio, de la Función Pública Vasca, que queda redactada de la siguiente manera:

“La selección de los funcionarios interinos y personal laboral temporal se llevará a cabo respetando en todo caso lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de esta Ley, conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen, atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y procurando la máxima agilidad. En todo caso, el personal interino y laboral temporal deberá reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para el acceso al puesto que accidentalmente vayan a proveer o para el desempeño de la función que vayan a realizar”.

Artículo Segundo.- Se modifica la Disposición Adicional Séptima de la Ley 6/1989, de 6 de Julio, de la Función Pública Vasca, que queda redactada de la siguiente manera:

“I.- Las personas con discapacidad serán admitidas, en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, en los procedimientos de selección para el acceso al servicio de las Administraciones Públicas vascas, siempre que reúnan las condiciones de aptitud para el desempeño de la función.

En todo caso ha de quedar garantizada la accesibilidad de la información y comunicación de los procesos selectivos así como la accesibilidad de los recintos o espacios físicos donde éstos sedesarrollen (tanto de los lugares donde se realicen las pruebas, como de los lugares de información y comunicación y de presentación dedocumentación por los aspirantes, como de los lugares donde se realicen los cursos y prácticas que en su caso se establezcan como una fase más del procedimiento de selección). Esta exigencia es aplicable tanto en los procesos selectivos para la cobertura de vacantes por funcionarios de carrera y personal laboral fijo, como en los que se lleven a cabo para la cobertura temporal de puestos de trabajo

II.-En el proceso selectivo se establecerán las adaptaciones de tiempo y medios que fueran precisos para la realización de las pruebas selectivas por personas con discapacidad, siempre que con ello no se desvirtúe el contenido de la prueba ni se reduzca o menoscabe el nivel de aptitud exigible en la misma. Si las pruebas selectivas estableciesen, como una fase más del procedimiento de selección, la realización de cursos de formación y/o de períodos de prácticas, la obligación de adaptación de tiempo y medios alcanzará también a dichos cursos y prácticas.

La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios. La adaptación de medios consiste en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnologías asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe.

Tales adaptaciones de tiempo y medios procederán tanto si las personas con discapacidad se presentan por el cupo de reserva establecido en el apartado siguiente como si se presentan por el turno libre, y tanto en los procesos selectivos para la cobertura de vacantes por funcionarios de carrera y personal laboral fijo, como en los que se lleven a cabo para la cobertura temporal de puestos de trabajo.

Asimismo, una vez superado el proceso selectivo, cada Administración Pública adoptará

las medidas precisas para establecer las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad. La adaptación del puesto de trabajo será igualmente exigible en los casos de concursos de traslados.

III.-En las ofertas de empleo público, tanto para el nombramiento de funcionarios de carrera por cualquier sistema (acceso libre o promoción interna) como para la contratación de personal laboral fijo, las Administraciones Públicas vascas reservarán un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, hasta tanto se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración correspondiente, siempre que superen las pruebas selectivas y que en su momento acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.

Tendrán la consideración de personas con discapacidad aquéllas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y al menos el cinco por ciento de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. Las plazas del cupo de reserva a favor de personas con discapacidad intelectual que queden desiertas acrecerán al cupo de reserva de personas con cualquier otro tipo de discapacidad.

En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva de personas con discapacidad superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Cuando en la convocatoria de un proceso selectivo se oferten plazas en diferentes Grupos con diferentes niveles de titulación, las plazas reservadas se distribuirán

necesariamente entre todos los Grupos con diferentes niveles de titulación en los que se oferten plazas, sin que puedan asignarse todas las plazas reservadas a personas con discapacidad a los Grupos con menor nivel de titulación.

IV.-Cuando en una misma convocatoria se convoquen plazas por el sistema general de acceso libre y por el sistema de promoción interna, las plazas reservadas a personas con discapacidad en promoción interna que queden desiertas se acumularán al cupo de reserva del sistema general de acceso libre.

V.-Las Administraciones Públicas Vascas adoptarán medidas de acción positiva en la elaboración y gestión de las listas de contratación temporal, para potenciar el acceso temporal de las personas con discapacidad al empleo público.

A tal efecto, en caso de que la lista de contratación temporal se elabore a partir de la convocatoria de plazas para el ingreso como personal funcionario de carrera, en todo caso formarán parte de ella todas las personas aspirantes con discapacidad que hayan superado las diferentes pruebas del proceso de selección. En caso de que la lista de contratación temporal se elabore a partir de convocatoria expresa de lista, en los procesos selectivos para su elaboración las Administraciones Públicas vascas reservarán un cupo no inferior al siete por ciento del total de plazas en lista convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidad (siendo al menos el dos por ciento de las plazas cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y al menos el cinco por ciento de las plazas cubiertas por personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad; las plazas del cupo de reserva a favor de personas con discapacidad intelectual que queden desiertas acrecerán al cupo de reserva de personas con cualquier otro tipo de discapacidad).

En la gestión de las listas de contratación temporal las personas con discapacidad tendrán siempre preferencia para la cobertura temporal de los puestos de trabajo que se vinieran desempeñando por personas con discapacidad que hubieran accedido a ellos a través del cupo de reserva en las OPEs correspondientes, con independencia de la

situación que motive la necesidad de la cobertura temporal de dichos puestos, y siempre que acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Además de lo anterior (y con independencia del sistema de elaboración de las listas de contratación temporal), en la gestión de estas listas las Administraciones Públicas vascas reservarán un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad (siendo al menos el dos por ciento de las vacantes cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y al menos el cinco por ciento de las vacantes cubiertas por personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad), siempre que en su momento acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. Las plazas del cupo de reserva a favor de personas con discapacidad intelectual que queden desiertas acrecerán al cupo de reserva de personas con cualquier otro tipo de discapacidad.

V.- Una vez superado el proceso selectivo (tanto en los procesos selectivos para la cobertura de vacantes por funcionarios de carrera y personal laboral fijo, como en los que se lleven a cabo para la cobertura temporal de puestos de trabajo), las personas con discapacidad podrán solicitar a la Administración convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas (dentro del ámbito territorial que se determine en la convocatoria) por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditados. La Administración convocante acordará dicha alteración cuando se encuentre debidamente justificada, y deberá limitarse a realizar la mínima modificación en el orden de prelación necesaria para posibilitar el acceso al puesto de la persona con discapacidad.

Lo dispuesto en este apartado será de aplicación tanto si la persona con discapacidad ha superado el proceso selectivo por el cupo de reserva como si lo ha superado por el turno libre.

VI.-En las solicitudes de adjudicación de destino correspondientes a pruebas de nuevo ingreso y promoción interna, en la participación en procesos de provisión y en la cobertura temporal de puestos de trabajo, la persona con discapacidad podrá solicitar la adaptación del puesto de trabajo, siempre que la adaptación resulte compatible con el desempeño de las funciones del puesto correspondiente

VII.-Los cursos de formación de empleados públicos que realicen las Administraciones Vascas deberán ofrecerse en condiciones de accesibilidad, tanto de la información y comunicación, como de los lugares en que se celebren.

Entre los criterios de valoración que se establezcan para la participación en los cursos de formación de empleados públicos que realicen las Administraciones Vascas, se incluirá el de tener acreditada una discapacidad en los términos establecidos en esta Ley. Para el desarrollo de dichos cursos se realizarán las adaptaciones de tiempos y medios necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los procesos formativos.”»

Como decimos, proponemos la incorporación de una Disposición Final Cuarta al Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo (pasando la actual cuarta a ser la quinta), que modifique la Ley de Función Pública Vasca en los términos referidos.

2.10.-CONFEBASK

0.- Introducción

Desde CONFEBASK consideramos adecuada la tramitación de una Ley vasca de empleo, dentro de su contexto normativo y competencial, siempre y cuando sirva para ordenar el Sistema de Empleo. Desde CONFEBASK entendemos que su objetivo principal debe ser racionalizar y ordenar, en el ámbito de la CAPV, las políticas de empleo y definir e integrar, bajo un sistema único, las estructuras y herramientas a través de las cuales se

gestionan dichas políticas de empleo. En todo caso, entendemos que el Sistema Vasco de Empleo debetener un carácter integral y abarcar el conjunto de políticas de empleo de la CAPV.

Leído el Anteproyecto, nos parece una norma que comienza la tramitación en este momento y a la que le falta cierto grado de maduración, aunque tiene una base bien trabajada. Sin duda, el Anteproyecto irá adquiriendo forma con las aportaciones que desde distintos ámbitos se realicen.

CONFEBASK, como es habitual, pretende colaborar en la mejora del Anteproyecto a la hora de integrar la visión empresarial a una norma que, como es lógico, afecta al mercado de trabajo y a la propia actividad de nuestras empresas.

En este momento de la tramitación, queremos referirnos a algunos aspectos generales, que ya tuvieron su reflejo en el acuerdo de bases que, para esta Ley aprobó la Mesa de Diálogo Social en febrero de 2020. Pero, también aprovechamos para poder llamar la atención sobre algunos otros aspectos más concretos. Algunos bien recogidos y otros no tan claros.

1.- Respecto de la gobernanza.-

Tal y como acordamos en las bases comunes aprobadas en la Mesa de Diálogo Social en relación con una futura Ley del Sistema Vasco de Empleo, un elemento fundamental de la Ley tenía que ser la estructura de la Gobernanza. En ese sentido, el acuerdo de la Mesa de Diálogo Social contemplaba 3 niveles:

- 1) La dirección política (1º nivel).
- 2) La gestión y ejecución de las políticas de empleo (2º nivel).
- 3) Las instancias consultivas y de seguimiento (3º nivel).

En cuanto al primer nivel, acordábamos que la dirección política en materia de empleo

debería corresponder con carácter exclusivo a las instituciones comunes de la CAPV. Entendiendo que es el Gobierno vasco el que debe tener esa capacidad, independientemente de la concertación de esa política que se realice en la Mesa de Diálogo Social.

También acordábamos el respeto a la regla del tripartismo y la paridad como presupuesto para articular participación de los agentes sociales en las políticas de empleo.

También se reconocía a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la CAPV como interlocutores permanentes del Gobierno a través de las estructuras del diálogo social en el espacio de dirección y diseño de las políticas de empleo.

Pues bien, leyendo el artículo 60 del borrador presentado, en el que se destacan funciones muy relevantes en materia de empleo que se atribuyen al Consejo Vasco de políticas públicas de empleo, consideramos que muchas de ellas tienen una influencia directa en el empleo y en nuestras empresas. Es por eso por lo que entendemos que, tal y como ocurre en otros Consejos gestionados por el Gobierno Vasco, **en este Consejo Vasco de Empleo debería haber una representación de las organizaciones empresariales más representativas de la CAPV** (y por el principio de tripartismo y paridad, también las sindicales).

Independientemente del valor que se le da a la Mesa de Diálogo Social y que apreciamos, nos parece que en un ámbito en el que se va a hablar de empleo, tenemos que estar presentes los agentes sociales. En caso contrario, sería un ámbito en el que se hablará del empleo que nuestras empresas generan y en el que los representantes empresariales no estarán presentes. CONFEBASK participa en distintos Consejos (Inclusión, FP, Universidades, etc.) aportando la visión empresarial en cada uno de los ámbitos en los que las empresas se ven afectadas, así como su competitividad.

Por otro lado, y de manera análoga, el anteproyecto de Ley de Empleo que se está tramitando en el Congreso de los Diputados, en su artículo 10, regula el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo como órgano tripartito y con representación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En ese sentido, también, no acabamos de ver clara la articulación de la Gobernanza y la relación entre Consejo Vasco de Empleo y Mesa de Diálogo Social, tal y como argumentaremos más tarde.

2.- Respecto de la formación como política activa de empleo.-

En el citado acuerdo de bases para una futura Ley del Sistema vasco de Empleo, hablábamos de una concepción integral de las políticas de empleo y de la importancia estratégica de la formación como política clave en materia de empleo.

Así, (decíamos) durante los próximos años, las transformaciones en el empleo derivadas tanto de la digitalización como de otros factores van a hacer que la formación se constituya necesariamente en una de las políticas activas clave para el acceso al empleo, su mantenimiento y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, así como para la competitividad de las empresas.

Pues bien, en el borrador de Ley vasca de Empleo que se nos presenta, todo esto no queda muy claro. No se habla claramente de la formación profesional para el empleo y se utiliza la expresión que aparece en una disposición de la Ley Orgánica de Formación Profesional la “Formación en el trabajo” que aún está pendiente de definir.

Desde CONFEBASK damos por supuesto que la Formación tiene que aparecer en una Ley Vasca de Empleo, independientemente de quien la subvencione, la gestione, la imparta o la reciba. La formación es fundamental para el empleo. Entendida esta en su sentido más amplio, donde incluso determinada formación que imparten las universidades puede ser entendida como formación para el empleo.

En tanto que la formación de las empresas y los trabajadores (ocupados, desempleados, directivos, etc.) de la CAPV tiene una importancia capital para el empleo, **recomendamos utilizar la palabra “Formación”**, sin apellidos que hagan recordar los problemas de competencias entre unas y otras instituciones.

CONSIDERACIONES GENERALES

Si vamos directamente al texto, nos parece que la exposición de motivos es excesivamente larga. Por supuesto que hay que centrar cuál es el objetivo de la ley y cuáles son sus bases. Pero tanta explicación de los motivos parece justificar en exceso la necesidad de la norma, que, por tener el fin de ordenar el Sistema Vasco de Empleo, CONFEBASK ya ha manifestado que la considera necesaria.

Por poner un ejemplo, hay párrafos como los que hablan de encuestas de la OCDE con datos para España, no desagregados por comunidades autónomas. Pensamos que para una ley vasca de empleo hay que centrarse específicamente en la realidad del mercado de trabajo vasco, ya que hacer referencias a otros entornos no nos sirven. Y es que el mercado de trabajo vasco tiene sus propias especificidades; más industrial, más estructurado, menos dependiente del turismo, etcétera.

Es cierto que una ley de empleo debe ordenar el sistema Vasco de Empleo y en ese sentido también poner a cada una de las instituciones, claramente, frente a sus competencias y obligaciones con respecto al empleo.

Sin embargo, no es menos cierto que esto se puede hacer otorgando a las diputaciones y a los ayuntamientos un marco competencial muy amplio, o se puede hacer manteniendo a estas instituciones en su estricto marco competencial (en función de la Ley 2/2016 de 7 de abril sobre las instituciones locales de Euskadi, por ejemplo). La Ley vasca de empleo parece optar por la primera de las opciones, ya que reconoce a las diputaciones forales y a los municipios un elenco competencial nada desdeñable.

De hecho, en la explicación de los motivos se dice que hay un reconocimiento explícito de una competencia legitimadora más allá del artículo 17.25 de la Ley 2/2016 de 7 de abril de instituciones locales de Euskadi.

El principio de subsidiariedad, si es llevado al extremo, puede cargar de competencias a unos ayuntamientos que, en ocasiones, no pueden o no quieren desarrollar políticas de empleo local.

Fuera aparte de esto, la economía vasca se basa en algo más que el desarrollo local. Aspecto este muchas veces olvidado por la política de empleo. Nos referimos a otros ámbitos como; el industrial, el formativo-educativo, etcétera.

Y es que, como dice la propia ley, el acercamiento al territorio no puede suponer la fragmentación de las políticas de empleo.

En otro orden de cosas, coincidimos en que la decisión última de las políticas de empleo debe recaer en la responsabilidad del Gobierno Vasco. Esto es algo sobre lo que CONFEBASK y manifestó su posición en el seno de la Mesa de Diálogo Social y que forma parte del acuerdo que en su momento se alcanzó con motivo de esta Ley.

Es este texto, se establece una gobernanza repartida entre el propio Gobierno vasco, el Consejo Vasco de políticas públicas de empleo, la Mesa de Diálogo Social, etc. Sin embargo, no acabamos de ver claro el dibujo de la gobernanza entre todas estas instituciones.

En el propio texto del Anteproyecto de Ley se habla de la creación de una Red Vasca de empleo que estará conformada por Lanbide, las Diputaciones Forales, los municipios y por aquellas entidades colaboradoras que gestionen la cartera de servicios de empleo. Sin embargo, la norma parece referirse en ocasiones a la Red Vasca de empleo pensando sólo en las entidades colaboradoras. Esto sería algo que habría que revisar en

el texto.

La ley habla de una descentralización de la prestación de determinados servicios de empleo, aunque da un papel vertebral y de liderazgo a Lanbide. Sin embargo, a nuestro juicio, parece que Lanbide que se dibuja y pierde funciones en favor del Consejo Vasco de políticas públicas de empleo. También se alude al criterio de proximidad para la gestión de determinados servicios. Pero ¿Hasta qué punto no se está desvertebrando la gestión de estos servicios?

De hecho, el artículo 4 habla de la importancia de la dimensión local en el diseño y gestión de las políticas públicas de empleo, lo cual podría estar sustrayendo competencias y aspectos que le son propios al Servicio Público de Empleo-Lanbide.

Un tema novedoso y plausible es el referido a los contratos abiertos ya que uno de los problemas que nos encontramos en la gestión de ayudas al empleo tiene que ver con la cada vez más complicada gestión de convocatorias de ayudas.

Hay otros temas que trata la Ley; como el compromiso de realizar un diagnóstico personal sobre la empleabilidad y el plan integrado y personalizado de empleo de las personas desempleadas de larga duración en el plazo máximo de 18 meses. Nos parece muy bien que haya un compromiso. Sin embargo, nos parece muchísimo plazo para una persona que ya lleva, por lo menos un año en el desempleo, esperando este servicio. Pero también nos preguntamos si este plazo es realista ya que el nivel de perfilado de las personas demandantes del que viene disponiendo Lanbide, es históricamente muy limitado.

El Consejo Vasco de políticas públicas de empleo se configura como un organismo, que va más allá del garante de la coordinación entre las instituciones públicas, tal y como se precisa a la hora de la creación de la Red Vasca de empleo o en decisiones como la sustitución de un servicio.

En el artículo 61 se regula el régimen de acuerdos del Consejo Vasco de Políticas públicas de empleo. Por un lado, sus acuerdos serán de obligado cumplimiento. Esto parece ir más allá de lo que se entiende como un organismo de coordinación. Pero, además, cuando informe sobre la compatibilidad de los instrumentos de planificación con la Estrategia Vasca de empleo, su parecer será vinculante. En cambio, no será vinculante su informe cuando informe sobre los planes de otros departamentos. Por tanto, se configura un órgano decisor cuyos acuerdos son de obligado cumplimiento, la coordinación entre departamentos del Gobierno no queda vinculada a lo que este órgano decida, pero sí la planificación territorial y local.

¿Hasta qué punto el Consejo puede lograr la coordinación entre todos los presentes, si su poder es tan diferenciado en función de lo que se trate?

En esta norma, también se regula la Mesa de Diálogo Social para aquellos aspectos relacionados con el empleo. Sin embargo, no queda muy clara cuál es la relación entre Gobierno, Consejo Vasco de políticas públicas de empleo y Mesa de diálogo social. El dibujo de la gobernanza no nos queda claro. Y esto tiene que ver con las funciones de la Mesa de Diálogo Social, que se detallan en el artículo 65 (Impulsar la concertación, Participar en la definición de las políticas, Participar en la elaboración de la Estrategia y el Plan) que están redactadas sin concretar suficientemente. Y a esto parece unirse un órgano participativo como el Foro de Empleo, al que también se le da la capacidad de informar sobre las herramientas de planificación de la política de empleo vasca.

Nos parece bien, como se dice en el capítulo 5 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 de empleo con cargo a sus respectivos presupuestos. Sin embargo, se crea el Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local que viene a ser una forma de financiar desde el gobierno vasco las políticas de empleo de los ayuntamientos. Esto parece algo contradictorio.

Nos parece adecuado el que Lanbide - Servicio Vasco de Empleo se cree como entidad pública de derecho privado ya que esto le dotará de mayor flexibilidad, dinamismo y

especialización de cara a un ámbito como el empleo que está en constante transformación.

Nos sorprende positivamente que la disposición adicional primera mandate la aprobación en el plazo de un año del mapa de la Red Vasca de empleo ya que esta, es una reivindicación desde los inicios de Lanbide por parte de CONFEBASK que jamás ha sido satisfecha. Si acaso, habría que pensar si este plazo es suficiente, o si se va a incumplir con el paso del tiempo.

También vemos que se crea un órgano de evaluación investigación e innovación de políticas de empleo e inclusión que no acabamos de ver claro en dónde se sitúa dentro del tablero de la gobernanza. Y nos hace preguntarnos si Lanbide no pierde funciones de evaluación.

CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

El artículo 1, que tiene que ver con el objeto de la Ley, parece olvidar el primer y principal objeto de esta, que debiera ser el ordenar el sistema vasco de empleo dentro de las funciones que el marco estatal le otorga a nuestra Comunidad Autónoma. En cambio, este artículo relata una serie de cuestiones que están relacionadas con ese objeto (definir derechos y obligaciones, creación de la Red Vasca, la ordenación de la cartera de servicios, la gobernanza, Lanbide) pero que son accesorias de este, su principal fin; Ordenar el sistema de Empleo.

En el artículo 2 se definen los colectivos de atención prioritaria. En esta definición, se podría ser más conciso, en vez de enumerar las causas. Es decir:

b) Colectivos de atención prioritaria: Aquellos colectivos que presenten especiales dificultades de acceso al empleo o de mantenimiento del mismo.

Respecto a lo que se dice en el Artículo 2.e, nos parece bien recogida la definición de

empleabilidad, porque, aunque hay instituciones y organizaciones que quieren obviar este elemento, desde CONFEBASK creemos que es un elemento fundamental para el buen funcionamiento del mercado de trabajo y en el que se deben basar buena parte de las políticas de empleo. No en vano hace ya muchos años que la OIT definió la empleabilidad como:

“La aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en el trabajo y para adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional”

Definición esta, que consideramos apropiada.

Respecto a la letra “h)”, que tiene que ver con la definición de formación en el trabajo, nos parece bien que se defina como aquella dirigida a lo largo de la vida en las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas vinculada a la formación y capacitación laboral, pero incluiríamos:

“...y que permita mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y sus 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.”

Texto este, en línea con lo que se indica en la Ley 30 de formación para el empleo en el ámbito laboral en su artículo 2.

El apartado j) define el Riesgo de exclusión sociolaboral. Desde nuestro punto de vista no está bien definido ya que se refiere a un apartado anterior donde vienen una serie de requisitos y no parece claro que se refiera a la inserción sociolaboral. Deberíamos buscar una definición más objetiva. Además, con el primero, que dice que como circunstancia debe hallarse en situación de necesidad económica, no entendemos que sea riesgo de exclusión, sino que estaríamos hablando de personas en exclusión, ya que no es lo mismo estar en riesgo de exclusión que ser un excluido sociolaboral. Habría que mejorar la definición.

El artículo 3.2 dice que los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi garantizarán la coordinación de las políticas públicas de empleo con el resto de las políticas públicas relacionadas con el empleo y la inclusión. Sin embargo, no se dice cómo. Y este es un elemento importante, ya que desde hace ya muchos años echamos en falta una garantía de coordinación entre los poderes públicos en el ámbito del empleo. Por lo visto en la regulación del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, no parece garantizarse esa coordinación.

El artículo 4 habla de la dimensión local de las políticas públicas de empleo, lo cual no es más que darle una preponderancia a este ámbito, cuando las instituciones locales no son la institución más activa en políticas activas de empleo, ni todo el empleo tiene una dimensión local, precisamente.

El artículo 5 de principios rectores de las políticas públicas de empleo en lo que tiene que ver con la igualdad de oportunidades sugerimos poner un “también” a la frase cuando se habla de la aplicación de estos principios y que las políticas públicas de empleo se dirigirán a eliminar los roles y estereotipos en función del sexo en el ámbito del empleo.

Nos parece bien que cuando se habla de proximidad también se hable de proximidad a las empresas siendo este el único ámbito que en Lanbide no se ha desarrollado a lo largo de sus años de historia.

Otro de los principios tiene que ver con la eficacia y la eficiencia en la formulación y ejecución de programas y proyectos. Para CONFEBASK la eficacia tiene una importancia fundamental, ya que este es uno de los principios que en la historia de las políticas públicas de empleo menos se ha considerado. Y es que ha faltado, en muchas ocasiones, una evaluación de estas políticas y, sobre todo, de su impacto en el mercado de trabajo.

En el punto h) se habla de la investigación e innovación en la definición y planificación de las políticas públicas de empleo, pero para ello es fundamental la evaluación de las

políticas públicas de empleo, tal y como hemos dicho en el párrafo anterior.

Vemos con buenos ojos que uno de los principios rectores sea el diálogo social con la participación de los agentes sociales. Y en este sentido, CONFEBASK seguirá apoyando el mismo, no sólo en la Mesa de Diálogo Social, sino participando en cualquier otro órgano de concertación.

Sin embargo, nos sorprende que se hable de que uno de los principios rectores participación de las personas y entidades usuarias, sin aclararse a lo largo de la norma cómo va a ser articulada esa participación.

También echamos en falta, como principio importante, la transparencia de las políticas y de los datos. Entendida la transparencia como derecho de acceso a información pública (en este caso) en materia de empleo.

El artículo 6 habla de los colectivos de atención prioritaria y nos parece bien que abra una puerta a que la Estrategia vasca de empleo pueda identificar los colectivos de atención prioritaria en cada momento, pero parece contradictorio con que en una norma con rango de Ley se destaquen específicamente estos colectivos.

En todo caso, la definición de los colectivos es muy importante, ya que la actuación va a ser prioritaria para ellos. En este sentido, no vemos reflejado al colectivo inmigrante con mayores dificultades de integración. Pero, además, el introducir a los jóvenes sin poner la lupa en su nivel cualificación o experiencia, nos parece un error. Los jóvenes no tienen dificultades por el hecho de ser jóvenes, sino que los que tienen dificultades, las tienen principalmente por su baja cualificación o su tipo de cualificación (Puede ser alta pero no demandada por las empresas) o por su falta de experiencia práctica en el puesto de trabajo.

Por eso, la definición de estos colectivos nos parece un poco vaga ya que, por ejemplo, la situación de las mujeres en relación con el empleo puede ser diversa. De la misma

manera, la situación de las personas con discapacidad, que afortunadamente está bastante bien atendida por las normas existentes de protección del empleo en el Estado y en Euskadi.

También nos parece que se ha dejado fuera a un colectivo importante, que es el de aquellas personas en edad de trabajar entre 45 y 55 años que la propia Unión Europea toma en consideración y que esta norma parece excluir.

La definición que el artículo 7 da a los agentes de las políticas públicas de empleo nos parece quizá demasiado amplia, pues introduce a todo tipo de entidades sin distinción.

El artículo 8 de derechos y obligaciones parece centrarse mucho en los derechos y no tanto en las obligaciones. Por otro lado, nos parece positivo que en el punto 4 de este artículo se hable de la historia laboral única. Si bien nos recuerda a la cuenta formación que ya venía recogida en la Ley 30/2015 y que los servicios públicos de empleo jamás llegaron a desarrollar del todo. Sin embargo, nos parece una muy buena iniciativa para registrar todas las actividades de empleo que concurren en un mismo sujeto.

El artículo 10 habla del derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad y nos llama la atención el hecho de que se vaya a realizar en el plazo de dos meses desde la petición del profesional. Volvemos a pensar que hay que reflexionar sobre si esto es verdaderamente realista. Y más aún cuando este diagnóstico tendrá una validez de 2 años, lo cual significa que aquellas personas que lo soliciten deberán estar actualizando el diagnóstico cada dos años.

De la misma manera, el artículo 11 habla del derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo que se elaborará en el plazo de un mes y volvemos a preguntarnos si esto es realista, especialmente si va a tener una vigencia de 2 años.

En el punto 4.b se dice que las personas perceptoras de prestaciones deberán aceptar una oferta de empleo adecuada que deberá atender las necesidades de conciliación, lo

cual parece estar dando ya una excusa para el rechazo de cualquier oferta. La posibilidad de conciliación es algo fundamental para cualquier trabajador y afecta especialmente a la empleabilidad de las personas que asumen principalmente el rol de los cuidados en las familias. Sin embargo, expresado como se dice en este punto del Anteproyecto de Ley, parece estar habilitándose una fórmula para rechazar ofertas.

El artículo 12 habla del derecho a la formación en el trabajo y nos cabe la pregunta de en qué consiste ese derecho a la formación y si se puede ejercer si la formación viene prescrita dentro de un plan integrado y personalizado de empleo, pero no hay oferta disponible. Es decir; ¿Qué ocurre cuando se prescribe en el plan integrado y personalizado, pero no hay oferta disponible?

El artículo 14 habla de la confidencialidad, pero no sabemos si está vinculado a los datos de carácter personal o no. En cualquier caso, no debe estar reñido con la información necesaria que se le debe proporcionar a un empleador que introduce una oferta de empleo para la contratación, como ya ha ocurrido en el pasado en Lanbide.

El artículo 15 crea la Red Vasca de empleo. Las primeras organizaciones en nombrarse son las diputaciones forales y los municipios. Parecen completar la Red (quedando en un segundo plano) "aquellas otras entidades colaboradoras que gestionen la cartera de servicios". Visto el papel de algunos ayuntamientos en la gestión de las políticas activas de empleo, pensamos que se les podría estar dando un papel que realmente no tienen. Pero además, a la hora de crear la Red, no se dice con qué finalidad y echamos en falta una definición o la enumeración de sus fines.

El artículo 16 habla de las obligaciones de las entidades integrantes en la Red Vasca de empleo y la primera de ellas es respetar las directrices del Consejo Vasco de políticas públicas de empleo. Por tanto, este consejo, lejos de ser un mero órgano Interinstitucional de coordinación, marca directrices de empleo. Aunque el artículo 60.1.b) dice que el Consejo

El artículo 17 habla de “Ventanilla Única”. Sin embargo, en el primer punto se habla de la creación de ventanillas únicas en plural. Parece contradictorio hablar de una red y a la vez de una ventanilla única. El plural es todo lo contrario al calificativo de única. Habría que aclarar este concepto.

El artículo 18 habla de la colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo en él se dice que las entidades de la Red Vasca de empleo pueden conceder subvenciones y celebrar contratos administrativos. En este caso parece que estamos pensando sólo en las diputaciones forales y en los ayuntamientos. Bastaría con añadir “en su caso”, para que se entienda que se refiere a estas instituciones públicas.

El artículo 19 habla del tratamiento de datos. La pregunta que cabe hacerse es si no es reiterativo con el artículo 14 que habla de la confidencialidad. Además, leyendo el punto segundo nos cabe la duda de si un usuario puede evitar que sus currículum vite se pueda enviar a empresas que hayan introducido una oferta de empleo en el sistema.

Dentro de lo que es la cartera de servicios de la Red Vasca de empleo, en el artículo 20 echamos en falta uno que es el que inicia el procedimiento y da acceso a todos los demás. Esta sería la “Inscripción” en el Servicio Vasco de Empleo. Este servicio es necesario para constar en el Sistema nacional de empleo, en Lanbide y para optar al resto de servicios.

El artículo 21 habla del contenido prestacional técnico, la calidad y los recursos humanos. Además, se dice que reglamentariamente se definirá el contenido prestacional técnico de cada uno de los servicios de la cartera de la Red Vasca de empleo con ratios máximas de población por profesional, etcétera. A priori no nos parece mal, pero ese reglamento debe ser especialmente cuidadoso ante las circunstancias cambiantes en el ámbito del empleo, que pasa por temporadas de mucha actividad laboral y épocas de recesión o desaceleración.

En el punto 2 nos llama la atención que habrá requisitos de titulación, formación

complementaria, y experiencia aconsejable para el personal adscrito a cada uno de los servicios. Esto nos hace preguntarnos sobre si el personal propio de Lanbide cumple los mismos o esto nos va a exigir una serie de despidos y nuevas contrataciones para conseguiremos requisitos en el Servicio Público de Empleo Vasco.

El artículo 22 habla del mapa de la Red Vasca de empleo y dice que se actualizará periódicamente, como máximo con carácter cuatrienal. Sin embargo, desde CONFEBASK consideramos que ese mapa debe ser un registro vivo en el que entren y salgan entidades colaboradoras en función de su mejor o peor resultado en materia de empleo y no estar pendientes de realizar cambios cada 4 años. Esta función debería estar en manos de Lanbide, ya que nadie conoce más a las entidades colaboradoras como el Servicio Vasco.

El artículo 23 habla de garantía de prestación, pero nos llama la atención que no se habla de las instalaciones y los equipamientos. Sólo se habla de la profesionalización del personal encargado de la prestación de los servicios. Además, se garantiza la prestación de los servicios por medios electrónicos y no se mencionan los medios presenciales. La pandemia ha demostrado que la presencialidad es muy importante para la mejor prestación de los servicios, fuera aparte de que haya métodos de prestación multicanal (Telefónica, internet, postal, etc.)

En el artículo 25 respecto del servicio de formación, en el punto 3 se dice que se prestará especial atención a las competencias digitales a lo cual nosotros añadiríamos las tecnológicas ya que no son exactamente lo mismo y echamos en falta estas últimas. Por otro lado, no entendemos qué hace esta ley, regulando la formación programada por las empresas, cuando esto le corresponde a la Regulación Estatal, que en este momento se debate en el Congreso.

El artículo 26 sobre el servicio de intermediación y colocación nos parece muy escueto para ser precisamente el principal servicio de empleo. No olvidemos que tanto la orientación, como la formación, como el fomento del empleo, etcétera, están destinados

(en última instancia) a la intermediación y la colocación de las personas demandantes de empleo y para que las empresas puedan incorporar a los recursos humanos que necesitan.

El artículo 31 habla de las personas y empresas usuarias lo cual nos parece correcto ya que en muchas ocasiones nos olvidamos de las derechos de las empresas. De hecho, son precisamente las empresas, las grandes olvidadas de los servicios públicos de empleo.

Sin embargo, se deja a un punto 3 en el que se dice escuetamente que se garantizará a las empresas aquellos derechos previstos en los párrafos anteriores que sean compatibles con su naturaleza. Esta forma de garantizar los derechos de las empresas nos parece bastante floja y abierta. Proponemos que se enumere mínimamente, qué servicios se van a garantizar.

En este mismo artículo vemos que se deja para un desarrollo reglamentario los términos en que las personas y empresas van a ser atendidas, así como las normas de confección conservación responsabilidades y utilización de la historia laboral única. Quizá nos parezca dejar demasiado para un desarrollo reglamentario que puede tardar muchos meses en aprobarse. Desde hace años, tenemos pendiente trabajar en Lanbide el modelo de atención.

En el artículo 33 de obligaciones de las personas y empresas usuarias nos parece que se está haciendo de nuevo algo semejante al artículo 31. Se está pensando más en el usuario persona demandante y, sobre todo, desempleada. Quizá nos olvidamos del cliente empresa.

El artículo 39 habla del Observatorio Vasco de Empleo y Formación y es la primera vez que se habla de este observatorio. Que nosotros sepamos esta herramienta no está creada y tampoco sabemos muy bien en qué papel deja a la Comisión Asesora de Lanbide en materia de formación regulada en el Decreto 82/2016, decreto este que gozó del consenso de los agentes sociales y el Gobierno. Por eso, nos llama la atención que

en este Anteproyecto de Ley no se cree el Observatorio. Ni explique su adscripción, composición, ni regule cómo va a funcionar, etcétera.

El artículo 40 habla de principios informadores y nos parece repetitivo respecto a lo ya dicho durante toda la ley. En muchos casos parece un desiderátum ya que ¿Cuántos años llevamos hablando de atención personalizada, atención integral etcétera? Y, sobre todo, no se dice cómo se va a garantizar que el trabajo se realice en función a estos principios.

El artículo 41 habla de servicios de gestión exclusiva por Lanbide. A nuestro juicio nos parecen demasiados servicios para una gestión exclusiva. Nos parece más adecuado hablar de la responsabilidad de la garantía del servicio diferenciándolo de la gestión. Esta diferenciación no queda clara en este artículo.

También nos parece demasiado dejar la gestión exclusiva del triaje y el diagnóstico en manos de Lanbide ya que se puede dar la circunstancia de que estos trabajos sean demasiado para Lanbide y que incluso haya agencias colaboradoras que puedan hacerlo más eficazmente y mejor, ya que tienen muchísima más experiencia o trabajan con colectivos muy específicos. Cosa distinta es que Lanbide tenga la responsabilidad de garantizar ese servicio y que sea el único responsable en hacerlo.

En el artículo 42 dice que uno de los servicios que será gestionado por las Diputaciones Forales es la formación en el trabajo, donde podrán programar e impartir formación. El asunto es cómo se va a coordinar esa programación e impartición con la que se realiza en Lanbide o con la que se realiza en otros departamentos del Gobierno Vasco. Es decir, esto debe configurarse como un servicio integral fuera aparte de que la programación y la impartición debería realizarse por centros de formación. No queda claro (tal y como está redactado) si las Diputaciones forales van a ser consideradas como un centro de formación, o si en realidad lo que hacen es financiar formación que organizan e imparten centros de formación.

Además, el artículo 42 dice que le corresponderá el control seguimiento de evaluación, de la calidad de la formación impartida y el registro y actualización de los datos sobre la

formación recibida por las personas usuarias. Esto hace pensar que las Diputaciones forales van a ser una isla dentro del ámbito de la formación ya que parece configurarse como una desconexión con el Servicio General de Formación, la cual, entendemos que debe seguir siendo responsabilidad de Lanbide.

También llama la atención que estos servicios, el de formación en el trabajo y el de asesoramiento a la autoempleo y el emprendimiento serán de prestación voluntaria, con lo cual nada hace garantizar que realmente se vayan a llevar a cabo por las diputaciones forales.

¿Se pretende dar todo ese margen de flexibilidad sin exigir un compromiso con las competencias que tienen atribuidas?

Lo mismo pasa con las entidades locales en el artículo 43 ya que la prestación de sus servicios es voluntaria.

El artículo 44 trae una novedad muy interesante, que es la fórmula de los contratos abiertos, la cual nos parece positiva para dar una mayor agilidad a ciertos servicios. Sin embargo, las bases de esos contratos abiertos deberían estar perfectamente definidas para que no se conviertan en subvenciones arbitrarias.

También se establece que puede haber, en relación con los servicios de intermediación, convenios de colaboración con las agencias de colocación, aspecto este que siempre ha sido posible, pero que nunca se ha desarrollado y que probablemente sea bueno explorar.

Respecto a los programas complementarios se asume un compromiso de atención a las personas desempleadas de larga duración para atenderlos en el plazo máximo de 18 meses. Esta preferencia nos parece positiva, si acaso nos parece un plazo excesivamente largo.

Volvemos a insistir en que las personas desempleadas de larga duración ya llevan al

menos 12 meses en situación de desempleo a lo que se les podrían sumar hasta 18 meses más.

El punto cuarto de este artículo no se entiende bien, ya que se menciona dos veces a la Red Vasca de empleo; una cuando se alude a la propia red y otra cuando se refiere a las entidades colaboradoras. Habría que revisar la redacción.

El artículo 46 habla del programa de valoración de competencias y en el punto 2 dice que la valoración de competencias será voluntaria. Lo que no queda muy claro es si esto es en todo caso o solamente en este programa. Desde CONFEBASK defendemos que la valoración de las competencias de los trabajadores (sobre todo de los desempleados) debe ser un requisito fundamental dentro del trabajo a realizar, bajo la supervisión de Lanbide, ya que de otra manera la inserción laboral se convierte en una tarea prácticamente imposible.

El artículo 47 habla de un programa de actualización de competencias, pero parece dejarse al ejercicio de la autonomía de las personas el elegir la oferta formativa. Lo cual está muy lejos de ser un servicio personalizado y diagnosticado en ese plan de intervención de la persona usuaria de Lanbide que se regula en este Anteproyecto. Por otro lado, consideramos que cierta autonomía del individuo para poder acudir a cursos (dentro de la oferta formativa) puede ser positiva, ya que uno mismo va construyendo su empleabilidad.

El artículo 53 habla de la sustitución en la prestación de servicios, pero la facultad de informar previamente le corresponde al Consejo Vasco de políticas públicas de empleo. Luego, por tanto, nos encontramos con una facultad más de este consejo que no tiene que ver con la coordinación de las políticas públicas, sino con la decisión última de quién realiza un servicio de empleo o no.

El artículo 54 dice que la definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de empleo corresponde al Gobierno Vasco, y nos preguntamos si en realidad esto no

sería conveniente que correspondiera a Lanbide, ya que tiene el conocimiento más cercano sobre las políticas activas de empleo. Todo esto, sin perjuicio de que la última decisión pueda tomarla el Gobierno Vasco. De alguna manera algo que estábamos haciendo de facto en Lanbide se trasladó al departamento perdiendo peso, de esta manera, las funciones del propio Lanbide y de su Consejo de Administración. Llevamos años en Lanbide diciendo que deberíamos acordar consensuadamente la forma de atender a los usuarios y la cartera de servicios.

Respecto a la competencia de investigación e innovación se dice que será compartida entre el departamento y Lanbide, lo cual parece ser una disolución de la responsabilidad en una ley que lo que tiene que hacer es ordenar sobre quién debe tener esa responsabilidad.

El capítulo 2 trata sobre la gobernanza de las políticas públicas de empleo y esta se divide entre el Gobierno vasco, el Consejo Vasco de políticas públicas de empleo y la Mesa de Diálogo Social. En el esquema que se dibuja el Gobierno vasco toma las decisiones, pero queda muy claro cuál es el papel del Consejo Vasco y cuál es el papel de la Mesa de Diálogo Social en esa gobernanza. Quizá porque no se explique suficientemente la articulación entre las funciones del Consejo y de la Mesa.

Desde CONFEBASK tenemos vocación de estar en aquellos órganos de decisión en los que se habla de empleo, ya que para nosotros es una materia estratégica por la incidencia que tienen en la competitividad de nuestras empresas. Debemos recordar que más del 85% del empleo en Euskadi, lo generan las empresas.

Si el Consejo Vasco de políticas públicas de empleo fuera un mero órgano de coordinación interinstitucional (con esa definición y esas funciones) CONFEBASK no tendría mayor interés en participar en dicho consejo, ahora bien, la propia Ley parece conferir a este consejo poderes decisorios en materia de empleo, y aprobación de Planes de empleo.

De hecho, las funciones del Consejo Vasco de políticas públicas de empleo que se definen en el artículo 60 son lo suficientemente amplias como para decir que se trate de sólo de un órgano de coordinación.

En cambio, las funciones de la mesa de diálogo social parecen verse reducidas finalmente a pronunciarse sobre los planes estratégicos y los Planes Departamentales. Además, eso dependerá siempre de que haya acuerdo en el seno de la Mesa.

Las funciones que se detallan para la Mesa de Diálogo Social en el artículo 65 hablan de impulsar y favorecer la negociación y concertación de las políticas públicas de empleo, función esta que no sabemos si es precisamente de la mesa. Más bien la Mesa sería beneficiaria de que el Gobierno impulse y favorezca esa negociación y concertación. En cambio, se reserva la función de pronunciarse sobre la propuesta elaborada por el Consejo Vasco de políticas públicas de empleo. Es decir; pronunciarse sobre algo ya elaborado y de obligado cumplimiento, y en todo caso si hay acuerdo entre las tres partes.

Cuando una de las funciones es participar en la elaboración de la estrategia vasca de empleo en el Plan Trienal de empleo, así como en su evaluación, nos preguntamos si esto va a ser así o va a ser como en otras ocasiones una elaboración participativa donde el peso de cualquier asociación va a tener igual valor que el peso de una patronal o un sindicato, o incluso de la propia Mesa.

Porque cuando se dice que la mesa de diálogo social va a participar en la elaboración de la estrategia no se dice cómo y lo mismo podríamos decir para el Plan Trienal.

Relacionado con esto, el artículo 68 que habla del contenido de la Estrategia vasca de empleo dice en su punto 2.a que incluirá un diagnóstico sobre la situación y calidad del empleo. Lo que no dice es quién va a elaborar ese diagnóstico y si va a ser participativo, o si va a ser consensuado, si va a ser en la mesa de diálogo social, o en el Consejo Vasco de políticas públicas de empleo. Este es un punto muy importante porque según a

quien se pregunte el diagnóstico puede decir una cosa u otra y las acciones a implementar pueden ir en un sentido o en otro.

También llama la atención que dentro del contenido de la Estrategia vasca de empleo se haya introducido la definición de programas y objetivos evaluables en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo cuando en realidad, ya existe una herramienta de planificación en este ámbito que es la Estrategia vasca de seguridad y salud en el trabajo. ¿Qué sentido tiene replicar el contenido de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Estrategia Vasca de empleo? La primera tiene que ver con las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, mientras que la segunda tiene que ver con la generación de oportunidades de empleo para trabajadores y empresas.

Otro de los contenidos de la Estrategia es la coordinación de los distintos agentes de la Red Vasca de empleo de acuerdo con los criterios definidos por el Consejo Vasco de Empleo y aquí sí que no aparece la gobernanza de la Mesa de Diálogo Social.

El artículo 70 de Planes de Empleo y Desarrollo Local habla en su punto 1b, del análisis de las necesidades formativas del municipio o municipios, así como el diseño en su caso de programas de formación en el trabajo. Nos llama la atención que los ayuntamientos vayan a diseñar formación en el trabajo cuando esta debería tener una base técnica de formación según el Marco Vasco de cualificaciones y especializaciones profesionales.

El artículo 71 regula el Foro Vasco de Empleo y se deja para normativa reglamentaria cuál va a ser su composición. Este es un elemento muy importante ya que el actual Foro de Empleo, que no tiene base jurídica, es una amalgama de organizaciones y entidades que en muchos casos tienen que ver mucho más con la inclusión social, que con el empleo.

Respecto a las funciones del Foro Vasco de Empleo, nos encontramos, ni más, ni menos con que informa de la Estrategia Vasca y del Plan trienal, así como de disposiciones de carácter general, analizan la información sobre la situación del mercado de trabajo, realizan propuestas y recomendaciones (pero no se dice cómo) al Consejo Vasco de

políticas públicas de empleo al Gobierno Vasco y las diputaciones y a los municipios.

También se habla de foros territoriales de empleo, que tienen entre otras funciones la prospección de las necesidades de las empresas, pero; ¿Qué representación van a tener estos foros? ¿Qué papel se otorga en la Ley a las Organizaciones Empresariales territoriales?

¿Dónde queda la Comisión Asesora de Lanbide? ¿Dónde queda la propia función prospectora de Lanbide? O ¿Dónde queda la labor prospectora de las necesidades que pueda realizar el observatorio regulado en este mismo Anteproyecto de Ley?

El artículo 74 habla de la colaboración financiera para la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de empleo y dice que el Gobierno vasco establecerá mecanismos estables de colaboración financiera con los municipios de acuerdo con los criterios definidos (una vez más) por el Consejo Vasco de políticas públicas de empleo. Es decir, este Consejo Vasco no solamente coordina, sino que decide los criterios de reparto económico. De alguna manera este artículo regula cómo se va a financiar a los ayuntamientos, su política de empleo y además, se deja para su desarrollo reglamentario, qué conceptos, qué costes financiados etc.

El Título Quinto habla de la investigación, innovación y evaluación de las políticas públicas de empleo. Dicho análisis se va a realizar a través de un Órgano de evaluación, investigación e innovación de políticas de empleo e inclusión.

Es decir, la propia evaluación de las políticas públicas de empleo se atribuye a un nuevo órgano. Por tanto, la evaluación de políticas públicas de empleo desaparece de Lanbide e incluso de la Mesa de Diálogo Social, salvo que el análisis de ese órgano de evaluación se eleve a la gobernanza. Y no sólo a modo de información, sino a modo de toma de decisiones en base a las evaluaciones.

El Título sexto regula y crea Lanbide como ente público de derecho privado. Esto es algo que nos parece muy positivo y que venimos reclamando desde 2011, momento en el que

el ente público cambió para ser organismo autónomo. Esta configuración dota a Lanbide flexibilidad y margen de maniobra para una política cambiante día a día como es la del empleo. En su momento, ya nos manifestamos en la mesa de diálogo social diciendo que esta era la mejor forma jurídica que podría adoptar Lanbide. Independientemente de la forma jurídica que adopte LANBIDE, desde CONFEBASK defendemos el modelo tripartito del mismo y la actual estructura y composición de su Consejo de Administración. Esta composición ha permitido avanzar en muchos acuerdos que, en materia de empleo, han contribuido que la CAE tenga un empleo digno y de calidad, con las menores tasas de desempleo del Estado Español.

La disposición adicional primera dice que el mapa de la Red Vasca de empleo se realizará en el plazo de un año después de la publicación de la presente Ley, lo cual puede ser un tanto precipitado. Así mismo, se da el mismo plazo para aprobar los instrumentos comunes de atención información y prospección.

Esta Ley de Empleo no sólo regula algunos aspectos de la Mesa de diálogo social, sino que tal y como pone en su disposición transitoria 1ª, regula la Mesa de Diálogo Social en una norma de rango de ley dejando activa el decreto 3/2019 de 15 de enero hasta que no haya una normativa nueva. En principio esto nos parece positivo en tanto en cuanto se está elevando la Mesa a una normativa con rango de ley, pero deberíamos ir trabajando en esa norma que regule el funcionamiento.

La disposición transitoria está mal redactada y debería revisarse cuál es el sujeto de la frase que dice que “incluirá la oferta formativa acreditable”, en la frase final.

Una vez más en la disposición transitoria tercera vemos al Consejo Vasco de políticas públicas de empleo decidiendo sobre los criterios del Fondo de Cooperación para el empleo de desarrollo local.

La disposición derogatoria deroga la Ley tres/2011 sobre Lanbide, pero entendemos que si el decreto 82/2016 no aparece en esta disposición derogatoria, este continúa activo

cosa que nos parece positiva ya que en él se regula la Comisión Asesora de Lanbide en materia de necesidades de empleo y cualificación, así como las distintas iniciativas de formación para el empleo.

2.11.-CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE EUSKADI (KONFEKOOP)

Mediante Orden de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, de 28 de enero de 2022, se procedió a ordenar el inicio del procedimiento de elaboración del Anteproyecto de la Ley Vasca de Empleo (en adelante, el “Anteproyecto LVE”).

De conformidad con el artículo 8.1. de la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general se publicó el pasado 17 de junio de 2022 en el BOPV “Anuncio por el que se somete a información pública el Anteproyecto de la Ley Vasca de Empleo”, concediendo un plazo de información pública por un período de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente de la citada publicación, que finaliza el próximo 15 de julio de 2022.

En el propio Informe Jurídico de la Dirección de Servicios relativo al Anteproyecto LVE se prevé *“la audiencia a los sectores potencialmente afectados por la norma a través de la remisión del anteproyecto a las siguientes entidades”* entre las que se encuentra citada expresamente la Confederación de Cooperativas de Euskadi.

Con fecha 10 de febrero de 2022 en relación con la Orden de inicio de elaboración del Anteproyecto LVE ya se presentó por esta parte una solicitud de inclusión de KONFEKOOP dentro de las Asociaciones y Confederaciones empresariales más representativas de la CAPV. El 17 de febrero de 2022 se emitió respuesta a esta solicitud por parte de la Dirección de Empleo e Inclusión, indicando que *“no se pone en cuestión la representatividad que ostentan y se les recuerda que, como se indica en la citada orden, podrán presentar cuantas alegaciones al anteproyecto consideren pertinentes en el trámite de audiencia, cuando este tenga lugar”*. Dicho hecho ha sido recogido en la

Memoria Justificativa del Anteproyecto LVE.

De conformidad con lo anterior, KONFEKOOP procede a comparecer en tiempo y formay presentar las siguientes alegaciones y propuesta de enmiendas al Anteproyecto LVE dentro del trámite de audiencia e información pública.

APROXIMACIÓN

La propuesta de alegaciones tiene el propósito de reforzar el derecho de KONFEKOOPa participar en el órgano de administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en su condición de asociación empresarial de carácter intersectorial que representa a un colectivo de gran relevancia en el ámbito del empleo en Euskadi (el mundo cooperativo). Esta alegación no es óbice para que la lectura del conjunto del Anteproyecto LEV se valore de manera positiva, al definir las políticas públicas de empleo desde un entendimiento amplio, integrador e intersectorial.

El Anteproyecto LEV se inspira en el preámbulo del **Convenio nº 168 de 1988 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo de la OIT**, revelador cuando reconoce que las políticas que fomentan un crecimiento económico estable sostenido y no inflacionario, una respuesta flexible al cambio y la creación y promoción de todas las formas de empleo productivo y libremente elegido, incluidas las pequeñas empresas, las cooperativas, el empleo por cuenta propia y las iniciativas locales en favor del empleo, incluso mediante la redistribución de los recursos actualmente consagrados a la financiación de actividades puramente asistenciales, en beneficio de actividades susceptibles de promover el empleo, principalmente la orientación, la formación y la readaptación profesionales, ofrecen la mejor protección contra los efectos nefastos del desempleo involuntario.

El Anteproyecto LVE se inspira, a su vez, 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 y en el **espíritu del artículo 8 de la Agenda 2030** de promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, definiendo las políticas públicas de empleo desde un entendimiento amplio, integrador e intersectorial.

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, como apunta el principio 8 del PEDS.

Define la transversalidad de las políticas de empleo y 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 dialogo social; (3) en el diseño de las políticas, integrando intersectorialidad; (4) en la participación de todos los agentes intervinientes en materia de empleo

El Anteproyecto LVE sienta las bases para la puesta en marcha de una recuperación justa y generadora de empleo, a través de la generación de trabajo digno, objetivo primigenio de la ley, tal y como deriva del artículo 3.

Reconoce un compendio de derechos para la mejora de la empleabilidad que ayudarán a las personas a mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo, su cualificación y que redundarán en beneficio de la competitividad empresarial, cohesión social y progreso sostenible.

Redefine el marco de prestación de servicios de empleo, creando 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.



Diseña servicios y programas complementarios para la mejora de la empleabilidad a la altura de los tiempos, propiciando la utilización de las nuevas tecnologías y de la inteligencia artificial al servicio de las personas demandantes de servicios de empleo, de las empresas, atendiendo a los colectivos de atención prioritaria, poniendo la mirada en el desempleo de larga duración, en la discapacidad, en las mujeres y jóvenes y en la exclusión social, con el objetivo prioritario de evitar que nadie quede atrás.

Se crea el **Foro de Empleo** donde participan las organizaciones representativas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, como la Confederación de Cooperativas de Euskadi. Así, el Anteproyecto LEV dota la gobernanza de las políticas públicas en materia de empleo de liderazgo y coherencia institucionales, compartiendo protagonismo con los agentes sociales a través de la Mesa de Diálogo Social.

Se crea **Lanbide-Servicio Vasco de Empleo** como entidad pública de derecho privado, que dotará de mayor flexibilidad, dinamismo y especialización profesional a la prestación de servicios de empleo. Sin embargo, no se avanza en la definición de la composición del órgano de gobierno, de manera que se incorpore la necesaria participación del Movimiento Cooperativo Vasco en los órganos de Lanbide, dado que las políticas activas de empleo afectan a los intereses económicos y sociales de la economía social de Euskadi, que no se encuentran representados por las organizaciones empresariales que integran a empresas de trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena.

ALEGACIONES

1. Objeto de la propuesta

La presente propuesta de enmiendas al Anteproyecto LVE tiene el propósito de reforzar el derecho de KONFEKOOP a participar en el órgano de administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en su condición de asociación empresarial de carácter intersectorial que representa a un colectivo de gran relevancia en el ámbito del empleo en Euskadi (el mundo cooperativo).

De este modo, aunque se considera que la actual legislación (tanto estatal como autonómica) ya permitiría la presencia de KONFEKOOP en dicho órgano de administración, la regulación expresa de este derecho otorgaría claridad a dicha circunstancia, cerrando distintos debates jurídicos que se han planteado al respecto en los últimos años.

Asimismo esta inclusión expresa en el Anteproyecto LVE supondría el reconocimiento en un texto normativo de las exigencias que diversas instituciones y normas han realizado respecto al reconocimiento y participación institucional del Movimiento Cooperativo, como se expondrá a continuación.

2. Relevancia del movimiento cooperativo en Euskadi

Dejando de lado las consideraciones jurídicas que expondremos a continuación, en primer lugar es necesario recordar la relevancia social y laboral que el Movimiento Cooperativo Vasco tiene en Euskadi.

En la Comunidad Autónoma del País Vasco, el Movimiento Cooperativo Vasco tiene una trascendencia y un impacto vital, que debe resaltarse. KONFEKOOP en su calidad de Confederación de Cooperativas de Euskadi cuenta a día de hoy con más de 1.400 cooperativas federadas, que dan lugar a más de 60.000 empleos, 1.400.000 personas socias, y aproximadamente 11.100 millones de euros de facturación.

En el ámbito público, el Parlamento Vasco ya en 2008 instó a las instituciones públicas vascas a garantizar la representación del Movimiento Cooperativo Vasco en distintos ámbitos económicos y sociales.

Así, el 9 de abril de 2008 se aprobaron las Resoluciones nº 6 y nº 15 del Parlamento Vasco en las que se instaba a *“las instituciones públicas vascas a profundizar en el reconocimiento del Movimiento Cooperativo Vasco como interlocutor y a continuar dando los pasos necesarios para garantizar la presencia de los representantes del*

Movimiento Cooperativo Vasco, y de la economía social en general, en los órganos e instituciones que articulan las políticas sociales y económicas de Euskadi”.

Asimismo se señalaba que “en defensa de un modelo social basado en la participación y la iniciativa social, **resulta imprescindible garantizar la participación de todos los agentes sociales (sindicatos, empresas, Cooperativas y el resto de colectivos sociales) en las instituciones del ámbito socioeconómico de Euskal Herria**”.

Más recientemente, en la Opinión Legal emitida en relación a la proposición no de ley 34/2019, adoptada por la Comisión de Empleo, Políticas Sociales y Juventud del Parlamento Vasco, en sesión celebrada el 27 de marzo de 2019, se puso de manifiesto la necesidad de la participación del Movimiento Cooperativo Vasco en los órganos de Lanbide, dado que las políticas activas de empleo afectan a los intereses económicos y sociales de la economía social de Euskadi, que no se encuentran representados por las organizaciones empresariales que integran a empresas de trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena:

“el autoempleo, la economía social y el empleo cooperativo no resultan ajenos al Sistema Nacional de Empleo, del que forma parte los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, como es el caso de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Atendida dicha circunstancia, resulta extraño que el Movimiento Cooperativo Vasco sea visto como un sector privado, por la peculiar relación, societaria autogestionada y no laboral, que en principio se presupone de los socios cooperativistas, de cualquier posibilidad de participación en sus órganos, cuando a tenor de lo expuesto, resulta indudable que el ámbito de las políticas activas de empleo afecta a los intereses económicos y sociales de las organizaciones, federaciones o confederaciones representativas de la economía social de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En este sentido parece razonable que se exploren fórmulas que contribuyan a que la participación y la corresponsabilidad del Mundo Cooperativo vasco con la administración

en el cumplimiento de las funciones públicas en materia de empleo sea efectiva. (...)

En cualquier caso, entendemos, como antes se ha manifestado, que deben buscarse fórmulas de participación del Movimiento Cooperativo Vasco en Lanbide, en la medida que nos encontramos ante un ámbito material que afecta a sus intereses socioeconómicos, intereses cuya defensa no está atribuida a las organizaciones empresariales que integran a empresas de trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena".

Por tanto, desde el propio Parlamento Vasco se ha instado en varias ocasiones a las instituciones públicas vascas a que garanticen la representatividad del Movimiento Cooperativo Vasco en los órganos de instituciones relacionadas con el ámbito socioeconómico y, en particular, en Lanbide.

Adicionalmente, debe recordarse que la Ley de Cooperativas de Euskadi (como expondremos a continuación) entiende a KONFEKOOP parte integrante del Movimiento Cooperativo Vasco, e insta a que se propicie la presencia e interlocución del cooperativismo en los organismos de representación institucional.

En definitiva, tanto por la relevancia económica y social del Movimiento Cooperativo Vasco, como por la materia propia de la actuación de Lanbide, han de realizarse las actuaciones necesarias para incluir a KONFEKOOP en el órgano de administración de Lanbide en representación de este movimiento.

3. Las cooperativas como empresas en un esquema tripartito de participación

Tradicionalmente los órganos de las instituciones de gestión de las políticas públicas de empleo (órganos de administración de SEPE y Lanbide) se han articulado a través de un esquema tripartito, formado por Administración, representación empresarial y representación sindical.

En ocasiones se ha discutido la posibilidad de KONFEKOOP de participar en estos

órganos por no tener supuestamente encaje en este esquema tripartito, al no considerar a las Cooperativas como “empresas”.

Por ello, como punto preliminar debe subrayarse que las cooperativas deben considerarse a estos efectos como empresas y, por ello, a KONFEKOOP como una organización empresarial representativa de tales empresas.

En este sentido, tanto en el ámbito internacional (especialmente en el marco de la OIT), como en el ámbito interno, son numerosos los reconocimientos a las cooperativas como “empresas”, con pleno derecho a contar con una representación propia.

En el ámbito internacional, debe recordarse que la presencia tripartita de administraciones, trabajadores y empleadores en las instituciones es un concepto inicialmente creado por la OIT, tanto en su tratado inicial (Tratado de 1919) como en sus Convenios posteriores.

Pues bien, son numerosos los textos y publicaciones en los que la propia OIT considera a las cooperativas como empresas:

- En la Recomendación de 2002 sobre la promoción de las cooperativas (núm. 193) recoge en varias ocasiones el concepto de cooperativa como “empresa”:

“2. A los fines de esta Recomendación, el término “cooperativa” designa una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática”.

Hemos de poner también de relieve que esta Recomendación 193 de la OIT recoge otras recomendaciones relativas a las cooperativas que consideramos de relevancia a estos efectos:

- Dentro de su apartado II. MARCO POLÍTICO Y PAPEL DE LOS GOBIERNOS:

7. (2) *Las cooperativas deben beneficiarse de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no sean menos favorables que las que se concedan a otras formas de empresa y de organización social. Los gobiernos deberían adoptar, cuando proceda, medidas apropiadas de apoyo a las actividades de las cooperativas que respondan a determinados objetivos de política social y pública, como la promoción del empleo o el desarrollo de actividades en beneficio de los grupos o regiones desfavorecidos. Estas medidas de apoyo podrían incluir, entre otras y en la medida de lo posible, ventajas fiscales, créditos, subvenciones, facilidades de acceso a programas de obras públicas y disposiciones especiales en materia de compras del sector público.*

- Dentro de su apartado IV. PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADORES Y DE LAS ORGANIZACIONES COOPERATIVAS, Y RELACIONES ENTRE ELLAS:

14. *Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, reconociendo la importancia de las cooperativas para el logro de los objetivos de un desarrollo durable, deberían proponerse, junto con las organizaciones cooperativas, vías y medios de promoción de las cooperativas.*

15. *Cuando proceda, las organizaciones de empleadores deberían considerar la posibilidad de admitir como miembros a las cooperativas que deseen unirse a ellas y ofrecerles servicios de apoyo apropiados con las mismas condiciones y cláusulas aplicables a sus demás miembros. (...)*

17. *Debería alentarse a las cooperativas y a las organizaciones que las representan a:*

- (a) *establecer una relación activa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los organismos gubernamentales y no gubernamentales*

interesados, con miras a crear un clima favorable al desarrollo de las cooperativas;

- (b) administrar sus propios servicios de apoyo y contribuir a su financiamiento;*
- (c) prestar servicios comerciales y financieros a las cooperativas afiliadas;*
- (d) promover el desarrollo de los recursos humanos de las cooperativas, es decir, de los socios, los trabajadores y el personal directivo e invertir en dicho desarrollo;*
- (e) favorecer el desarrollo de organizaciones cooperativas nacionales e internacionales y la afiliación a las mismas;*
- (f) representar internacionalmente al movimiento cooperativo nacional, y*
- (g) emprender otras actividades de promoción de las cooperativas.*

- En el mismo sentido, su artículo de 15 de septiembre de 2014, titulado “*Las cooperativas en calidad de empleadores: las cooperativas pasan a la acción*”, se pone de manifiesto la condición de “empleador” de las cooperativas, su importante papel en la economía mundial y su creciente importancia como empleadores, tanto en los países en desarrollo como en las economías desarrolladas.

Asimismo, se pone de relieve que en algunos países estas organizaciones cooperativas pueden llegar a ser parte de una organización de empleadores y su papel de interlocutor social es reconocido, oficialmente o de manera informal, por sus gobiernos.

En particular, se recoge la siguiente afirmación de Emmanuel Julien, del Departamento de Empresas de la OIT:

“Las cooperativas pueden fortalecer la representación de las organizaciones de empleadores. Ellas encarnan las relaciones estables con las comunidades locales y con

los trabajadores, lo cual podría fortalecer su resistencia a la crisis”.

También en el ámbito internacional el Comité Económico y Social Europeo ha tenido ocasión de subrayar la condición de “empresas” de las cooperativas.

Así, por ejemplo, en su dictamen de 2009 *“Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Distintos tipos de empresa»*”, se trata en numerosas ocasiones a las cooperativas como un “tipo de empresa”.

Con posterioridad y con base en informes de la OIT y la citada Recomendación 193/2002 de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, el Comité Económico y Social Europeo elaboró un dictamen, *“Cooperativas y reestructuración (2012/C 191/05)”*, con el objeto de incrementar la concienciación sobre el papel de las cooperativas como una forma de empresa que aporta nuevas perspectivas de innovación social (...). ”.

En dicho Dictamen se desarrollaban algunas reflexiones que tienen relevancia para el caso que nos ocupa:

- Dentro de las *“Recomendaciones para las políticas de la UE”* se recoge que *“Debe garantizarse la igualdad de condiciones entre las cooperativas y otras formas de empresas, preservando a la vez los objetivos y métodos de trabajo de las cooperativas”.*

- Dentro de las *“Recomendaciones para las políticas de los Estados Miembros”* se recoge que *“1.14. En consonancia con la Recomendación 193/2002 de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, los Estados miembros deberían crear un entorno favorable para el reconocimiento y desarrollo de las cooperativas en todos los ámbitos y sectores y adoptar una política global para apoyar el modelo de negocio de las cooperativas. En concreto, deberían impulsar la educación y formación sobre cooperativas para estudiantes y trabajadores, mejorar las estadísticas para identificar al sector cooperativo y lograr que tenga más visibilidad, modernizar la legislación sobre cooperativas, introducir instrumentos financieros adecuados y reconocer el papel de las*

cooperativas en el diálogo social nacional. (...)”

- Dentro de su apartado 2. Introducción, se exponen las dificultades que vienen teniendo las cooperativas en este ámbito: “2.9. (...) *Ni los ciudadanos en general ni los sectores de la empresa privada y la administración pública conocen bien la forma de las cooperativas. En algunos países el concepto de “Cooperativa” tiene incluso connotaciones negativas, especialmente en los países de Europa Central y Oriental. Las cooperativas no son reconocidas como empresas de pleno derecho al mismo nivel que las empresas convencionales. (...)*”.

En definitiva, tanto la OIT como el Comité Económico y Social Europeo consideran a las cooperativas como empresas o empleadores, y alientan su papel como interlocutores en el ámbito sociopolítico.

Asimismo, la consideración de las cooperativas como empresas se recoge en diversas normas estatales y autonómicas de distinto rango, como por ejemplo las siguientes:

- **Constitución Española de 1978:**

La propia constitución, en su artículo 129 (“*Participación en la empresa y en los organismos públicos*”) considera a las cooperativas como una tipología de empresas:

*“Los poderes públicos promoverán eficazmente las **diversas formas de participación en la empresa** y **fomentarán**, mediante una legislación adecuada, las **sociedades cooperativas**. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.”*

- **Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social**

La Ley de Economía Social ya en su Exposición de Motivos alude al citado Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “*Distintos tipos de empresa (2009/C*

318/05)”. Dictamen que describe la diversidad de formas de empresa existentes en la Unión Europea y que incluye a las cooperativas.

Posteriormente, a lo largo de su articulado se refiere en numerosas ocasiones a las entidades de la economía social como “empresas”.

- **Ley de Cooperativas de Euskadi**

La Ley de Cooperativas de Euskadi está plagada de referencias a las cooperativas como “empresas”.

Huelga mencionar todas ellas, pero quizás merece la pena resaltar que la naturaleza empresarial de las cooperativas se recoge en el primer artículo de la norma, que regula el concepto de sociedad cooperativa:

“Artículo 1. Concepto.

1. *La cooperativa es aquella sociedad que **desarrolla una empresa** que tiene por objeto prioritario la promoción de las actividades económicas y sociales de sus miembros y la satisfacción de sus necesidades con la participación activa de los mismos, observando los principios del cooperativismo y atendiendo a la comunidad de su entorno”.*

Por todo ello, no cabe duda de que las cooperativas han de ser consideradas como “empresas” a efectos de interlocución en el ámbito de las políticas públicas de empleo, contando con los correspondientes cauces de representación.

4. Otras normas con rango de ley de las que se infiere la necesidad de dar representatividad al Movimiento Cooperativo Vasco

Por otra parte, la participación del mundo cooperativo en los órganos de gestión de las

instituciones encargadas de las políticas de empleo viene exigida por otras normas con rango de ley:

- **Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social**

La Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social establece de forma imperativa la presencia de las confederaciones de entidades de economía social en los órganos de participación institucional que se ocupen de materias que afecten a sus intereses económicos y sociales (lo que ocurre, sin duda alguna, en el caso de Lanbide):

“Artículo 7:

4. *Asimismo, las organizaciones, federaciones o confederaciones representativas de cada Comunidad Autónoma tendrán representación en los órganos de participación institucional de las Administraciones de las Comunidades Autónomas que se ocupen de las materias que afectan a sus intereses económicos y sociales, en la forma en que se prevea por las Comunidades Autónomas.*”

- **Ley de Cooperativas de Euskadi:**

La vigente Ley de Cooperativas de Euskadi recoge la participación necesaria del Movimiento Cooperativo Vasco en las instituciones en las que se traten materias de su incumbencia, así como el carácter representativo de KONFEKOOP con respecto al mundo cooperativo:

“Artículo 156. *Interés social, utilidad pública e iniciativa social.*

1. (...) *Asimismo, reconocen como agente social específico para la interlocución representativa del conjunto del cooperativismo vasco, y sin perjuicio de las reglas vigentes sobre representatividad empresarial, a la entidad que asocie a más del sesenta por ciento de las cooperativas inscritas en el Registro de Cooperativas de Euskadi,*



con actividad acreditada ante el mismo, o cuando el número de personas socias de las dichas cooperativas sea superior a idéntico porcentaje respecto al total de personas socias de las cooperativas activas e inscritas en el citado registro. (...)

“Artículo 157. Medidas de fomento y difusión del cooperativismo.

2. Especialmente, se adoptarán las siguientes medidas de fomento:

a) **Se asegurará la representatividad institucional del movimiento cooperativo vasco en los términos a que se refieren los artículos 156.1 y 163.2 de esta ley, propiciando la presencia e interlocución del cooperativismo en los diversos ámbitos de consulta y decisión y organismos de representación institucional correspondientes y su progresiva consolidación normativa. (...)**

“Artículo 163. Principios generales.

2. Las cooperativas, sus uniones, federaciones, y confederaciones, así como el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, integran el movimiento cooperativo de la Comunidad Autónoma del País Vasco.”

En definitiva, diversas normas con rango de ley exigen que el movimiento cooperativo esté representado en los organismos en los que se trata materias que afectan a sus intereses económicos y sociales.

5. Precedentes en otras Comunidades Autónomas

Por último, señalar que ya existen precedentes en otras Comunidades Autónomas en las que el mundo cooperativo participa en el órgano de administración de la entidad encargada de las políticas públicas de empleo.

En concreto, el Servicio Navarro de Empleo NAFAR-LANSARE cuenta en su órgano de administración con un representante de la Confederación de Entidades para la

Economía Social Navarra (CEPES), mientras que las otras cuatro vocalías asignadas a la representación de las empresas son ostentadas por la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN).

6. Propuesta de enmienda al Anteproyecto LVE

De conformidad con las alegaciones planteadas y dentro del marco normativo que la Ley de Empleo estatal y su actual Proyecto en tramitación regulan, se propone una enmienda única al segundo párrafo del apartado 2 del artículo 80 del Anteproyecto LVE.

DONDE EL TEXTO DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY VASCA DE EMPLEO DICE

“Su composición garantizará la participación tripartita y paritaria de las organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales de carácter intersectorial más representativas de Euskadi. En lo relativo a la representación de la administración, será mayoritaria la que corresponde al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo.”

DEBE DECIR:

*“Su composición garantizará la participación tripartita y paritaria de las organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales de carácter intersectorial más representativas de Euskadi. En lo relativo a la representación de la administración, será mayoritaria la que corresponde al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo. **La representación empresarial incluirá la participación de entidades del movimiento cooperativo vasco.**”*

Dadas las implicaciones que tiene el marco regulatorio del Proyecto de Ley de Empleo para el Anteproyecto LVE, se informa que esta parte procederá a realizar en tiempo y forma las propuestas de enmiendas pertinentes a dicho Proyecto y en línea con la propuesta de enmienda planteada en el presente documento.

2.12.-DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

Alegaciones al Anteproyecto Ley de Empleo de la CAV.

El presente documento de alegaciones se divide en dos partes:

1. Comentarios y reflexiones
2. Propuestas

1. Comentarios y reflexiones

Comentarios:

1.1. Con relación al artículo 2 en el que se establecen diversas definiciones que forman parte del articulado del Anteproyecto de Ley no queda reflejado el concepto de ocupabilidad que complementa y amplía el concepto de empleabilidad que se define en el anteproyecto ley.

Es cierto que es un concepto no reconocido por la RAE, pero es igual de cierto que está siendo utilizado por diversos académicos e incluso por el SEPE para definir la probabilidad que tiene una persona de encontrar, cambiar o de mejorar el empleo en un entorno socio laboral dado.

El Anteproyecto define conceptos como trabajo digno y lo sitúa como uno de los objetivos de la Ley. En ese contexto, el concepto de ocupabilidad resulta importante porque redundante en la idea de trabajo digno y de responsabilidad compartida por las personas, las empresas y los poderes públicos.

Así mismo, con respecto al concepto de riesgo de exclusión sociolaboral, se considera importante incluir en la definición un apartado con relación al edadismo y el sistema de exclusión que está provocando en el mercado laboral. En especial en lo que tiene que ver con las personas mayores de 45 años.

Por último, con relación a las políticas de fomento del empleo definidas como los incentivos para el mantenimiento y la generación de empleo, sería importante, en línea con lo comentado por la AIREF, establecer en la Ley la vinculación de dichas políticas, tanto a los colectivos como a sectores prioritarios, y a quienes estén inmersos en procesos de mejora de la empleabilidad. De esa manera, los incentivos se convierten en una herramienta de intermediación prioritaria que favorece la generación de crecimiento económico y cohesión social.

1.2. En relación al artículo 6 dedicado a colectivos prioritarios se deberían incorporar los siguientes colectivos: trabajadores y trabajadoras de sectores en reestructuración/reconversión, migrantes y beneficiarios/ solicitantes de protección internacional, y personas con discapacidad.

1.3. En relación al título II referente a los derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad, es positiva la inclusión como derecho subjetivo al diagnóstico personal sobre empleabilidad y el derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo.

Sin embargo, en lo que tiene que ver con Formación en el trabajo, se condiciona este derecho, en su artículo 20, a los recursos existentes y a la oferta de formación disponible, que atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo. Este condicionamiento preocupa porque, en tanto en cuanto la formación se establece a través de entidades colaboradoras de la Red Vasca de Empleo, pudiera suceder que la formación disponible no sea precisamente la que responde a los requerimientos del mercado laboral.

El Anteproyecto apuesta por la generación de derechos subjetivos en todo lo que tiene que ver con la Orientación. Por tanto, se debería establecer el derecho a un itinerario formativo como resultado del diagnóstico de empleabilidad y dentro del plan integrado y personalizado de empleo. Se propone trabajar con fórmulas innovadoras que

permitan, de manera ágil, generar la formación que requieren las empresas en cada momento determinado. De la misma manera, sería importante incorporar en el apartado de orientación ratios de atención: Orientadora/Usuarios-as

Así mismo, ante la falta de credibilidad en la gestión de las políticas de empleo por parte tanto de las personas desempleadas como de las empresas, sería importante, en línea con lo que establece el Anteproyecto de Ley de Empleo Estatal, incorporar la garantía de la intermediación, entendida como el derecho de identificación de alternativas laborales o de empresas, y el derecho a la identificación de búsquedas alternativas de empleo.

En ese sentido, teniendo en cuenta que hay personas desempleadas con la formación adecuada y que lo que necesitan son apoyos en clave de activación y medidas de intermediación, se deberían establecer programas de recolocación, dentro de la cartera de servicios de la Red que se desarrolla en el articulado del Capítulo 2, incorporando instrumentos de atención temprana. A modo de ejemplo de programas de activación las Lanzaderas de empleo, de programas de recolocación: Zubilan y Emalan plus, y de programas de atención temprana los programas 3R. Eso supondría incorporar a la cartera de servicios y derechos los programas comunes de activación para el empleo: programas integrales de empleo, programas experienciales empleo formación y programas públicos de empleo formación.

En relación al empleo con apoyos que se establece en el artículo 48 para las personas con especiales dificultades de inserción, se podría aprovechar la ley para desarrollar dos ámbitos de actuación:

- o Empleo protegido para personas en situación de exclusión social y muy alejadas del mercado laboral
- o Desarrollo de espacio socio laboral para personas en riesgo o situación de exclusión.

Reflexiones con respecto al ámbito competencial de las Diputaciones.

1.4. Reflexión Previa

La Comunidad Autónoma del País Vasco ha sido la última Comunidad Autónoma en recibir las competencias de las políticas activas de empleo y no ha contado con una ley de empleo que ordene y regule el sistema competencial. Ambas circunstancias sumadas a la complejidad del sistema administrativo propio, han hecho que tanto los Ayuntamientos como las Diputaciones Forales hayan trabajado en el ámbito del empleo desde el criterio de la incumbencia y eso ha supuesto en muchas ocasiones duplicidades y falta de organización.

Por tanto, se entiende que el Anteproyecto aprobado tiene la obligación de ordenar y regular los distintos servicios de cartera y definir el ámbito competencial de cada uno, desde criterios de complementariedad y colaboración institucional.

Sin embargo, es importante en este Anteproyecto que se tenga en cuenta tanto la trayectoria como la dimensión territorial de las Diputaciones Forales.

En ese sentido, la Diputación Foral de Bizkaia lleva más de 30 años gestionando programas de empleo, tanto desde el servicio de empleo de la propia Diputación como desde DEMA, que es la Agencia Foral para el empleo y el emprendimiento. Esto hace que cuente con conocimiento y experiencia probada en materia de activación laboral y fomento del empleo.

Además, hay que tener en cuenta que la Ley de Bases de Régimen Local establece *“La cooperación en el fomento del desarrollo económico y social y en la planificación en el territorio provincial.....”*

Así mismo, la Ley 27/83 de Territorio Históricos establece la competencia de asistencia social en las Diputaciones Forales.

Por tanto, las Diputaciones, y en especial la Diputación Foral de Bizkaia, cuentan con trayectoria, conocimiento, experiencia, personal formado y competencias en desarrollo económico y políticas sociales y por tanto debieran de ser un agente clave dentro de la Red Vasca de Empleo con competencias en la gestión de la cartera de servicios más allá de lo planteado por el anteproyecto.

Teniendo como marco siempre la Estrategia vasca de empleo y que los Planes Territoriales de Empleo deben ser informados por el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

1.5. Competencias que atribuye el Anteproyecto de Ley a las Diputaciones Forales.

El Anteproyecto de Ley recoge en el artículo 42, dedicado a la gestión de los servicios de cartera por las Diputaciones Forales, los siguientes servicios:

- La Formación para el empleo que no conlleve titulación ni acreditación y que esté ligada a las necesidades del Territorio o dirigidas a personas en situación de exclusión social.
- Los programas de emprendimiento y autoempleo. Con respecto a esto varias reflexiones:
 - Este artículo impide que se pueda gestionar formaciones que lleven acreditado certificado de profesionalidad o titulación reglada. Eso va a impedir que se puedan desarrollar, en muchas ocasiones, formación ligada a las necesidades sociales y económicas del Territorio. Por poner un ejemplo, en base a este artículo, la Diputación Foral de Bizkaia no podría llevar a cabo el programa de profesionalización de personal gerocultor en residencias concertadas de Bizkaia.
 - Este artículo otorga a las Diputaciones Forales la posibilidad de programar e impartir formación no titulada ni acreditada, para personas en situación de exclusión social.

Sin embargo, las personas en situación de exclusión social requieren procesos de acompañamiento intensos y personales y no únicamente formación en competencias. Este artículo impediría a la Diputación Foral de Bizkaia gestionar programas como Lanberri,

empleo joven, innovación social o Gazte on.

Las Diputaciones, como se señala en apartados anteriores, tienen la competencia en materia de servicios sociales y, por tanto, les corresponde la política de atención especializada en inclusión social. Y eso permite que puedan trabajar y desarrollar el espacio socio laboral como se ha demostrado en el programa Gazte on de acompañamiento en el tránsito al empleo a personas jóvenes pertenecientes a la estrategia joven de la Diputación Foral y que cuenta con un 70% de inserción laboral.

La ley debe recoger el potencial que supone en términos de acompañamiento al empleo el conocimiento de las Diputaciones en materia de inclusión social y de empleo.

El Anteproyecto de Ley recoge en el artículo 45 la competencia exclusiva de Lanbide para desarrollar programas complementarios para la mejora de la empleabilidad.

Como se menciona en la parte introductoria a este apartado, la Diputación Foral de Bizkaia, a través de DEMA que es la Agencia Foral de Empleo y Emprendimiento tiene amplia trayectoria, experiencia y por tanto conocimiento acumulado en programas complementarios para la mejora de la empleabilidad. Concretamente los relacionados con:

- Alternativas para la búsqueda activa de empleo: Lanzaderas. Tasas de inserción del 60%
- Programas de recolocación con colectivos prioritarios: Zubilan Plus con tasas del 70% y Emalan plus que se está desarrollando en estos momentos.
- Programas de acompañamiento a través de fórmulas mixtas de empleo-formación: Laborlan que está pegado a las necesidades económicas del territorio y que cuenta con tasas de inserción del 56%.

Por tanto, es necesario dotar de competencia a las Diputaciones Forales para el desarrollo de programas complementarios para la mejora de la empleabilidad que están basados en trayectoria, experiencia profesional y éxito en cuanto a objetivos de empleo y desarrollo

económico.

El Anteproyecto de Ley recoge en el artículo 55 las competencias de las Diputaciones Forales y son las siguientes:

- Aprobación de Planes Territoriales de Empleo
- Desarrollo de acciones de fomento del empleo vinculadas al desarrollo económico y social del territorio, así como a la inserción socio laboral de las personas en situación o riesgo de Exclusión social.

Teniendo en cuenta el artículo 2 del Anteproyecto que define las acciones de fomento del empleo como los incentivos al mantenimiento del empleo y de la contratación, y el artículo 42 que establece únicamente la formación no reglada ligada a las necesidades económicas del territorio, las competencias forales serían, además de la elaboración del Plan Territorial de Empleo:

- Ayudas a la Contratación
- Emprendimiento y autoempleo
- Formación no acreditable ligada a las necesidades del territorio
- Formación no acreditable para personas en situación de exclusión social.

En este sentido, quedan muy limitadas las competencias de la Diputación, y que con ello se pierde la trayectoria, la experiencia y el conocimiento acumulado en materia de acompañamiento al empleo.

En relación a las competencias, la Diputación Foral de Bizkaia debería ser competente en las siguientes materias:

- Suscribir convenios en materia de subvenciones con entidades de la Red Vasca de Empleo con relación a la cartera de servicios y siempre dentro del Plan Territorial previamente aprobado en el Consejo Vasco de

Políticas Públicas de Empleo.

- Promover Formación acreditable y no acreditable ligada a las necesidades de desarrollo económico del Territorio.
- Desarrollar el espacio socio laboral con personas en situación de exclusión social.
- Establecer programas complementarios para la mejora de la empleabilidad que favorezcan programas de activación del empleo, programas de recolocación y programas de atención temprana con colectivos de atención prioritaria y siempre dentro del Plan Territorial de Empleo previamente aprobado en el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

2. Alegaciones:

2.1. Inclusión en el artículo 2 “Definiciones” la definición de:

- Ocupabilidad como la probabilidad que tiene una persona de encontrar, cambiar o mejorar el empleo en un entorno sociolaboral dado.
- Eliminar de ese artículo la definición de colectivo de atención prioritaria e incluirla en el artículo 6, especialmente dedicado a “Colectivos de atención prioritaria”.

2.2. Inclusión en el artículo 6 “Colectivos de atención prioritaria”

Se entenderá por colectivos de atención prioritaria: aquellos que, por razón de su baja cualificación, de la situación de desempleo de larga duración, de la situación de exclusión social o del riesgo de padecerla, de la discapacidad, de la edad, sexo o de cualquier otra circunstancia personal o social, presenten especiales dificultades de acceso al empleo o de mantenimiento del mismo.

En este sentido será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 45 años, así como las personas trabajadoras de sectores en reestructuración/reconversión,

personas migrantes y personas beneficiarias/solicitantes de protección internacional, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida.

En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento.

2.3. Inclusión en el artículo 20 “Definición”, en relación a la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, Programas de activación, recolocación y atención temprana.

2.4. Modificación del artículo 42.- Gestión por las diputaciones forales

- Eliminar “no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial”
- Incluir:
En relación con el acompañamiento, y sin perjuicio de las competencias del Gobierno Vasco, podrán actuar en el acompañamiento sociolaboral de los colectivos que se hallen incorporados a los servicios, centros y programas de carácter público dependientes de los servicios sociales forales para la inclusión, o de personas que se hallen en riesgo o en situación de exclusión.
- Incluir: en el apartado referido a “prestar el servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento....” Incluir “el apoyo y fomento de la actividad emprendedora.”
- Incluir:
Poner en marcha y desarrollar programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, sin perjuicio de la competencia del Gobierno Vasco.
- Incluir:

Programas integrales de activación laboral dirigido a personas pertenecientes al colectivo de atención prioritaria, sin perjuicio de las competencias del Gobierno Vasco.

- Incluir:
Programas de activación, recolocación y atención temprana.

2.5. En el Título IV competencias, gobernanza, planificación, participación y financiación de las políticas públicas de empleo

Capítulo I competencias

Modificar en el Art.55 Diputaciones Forales apartado 1.b),

b) Planificación y desarrollo de acciones de fomento del empleo vinculadas al desarrollo económico y social del territorio, de acciones dirigidas a la inserción sociolaboral de las personas del colectivo de atención prioritaria, así como las acciones dirigidas a las personas en situación o en riesgo exclusión social, de acuerdo con las propuestas del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

2.13.-EAPN EUSKADI, GIZATEA, HIREKIN Y REAS EUSKADI

El informe que se presenta recoge las propuestas y alegaciones consensuadas entre las redes EAPN EUSKADI, GIZATEA, HIREKIN y REAS EUSKADI al documento de anteproyecto de Ley Vasca de Empleo.

1. CONTEXTUALIZACIÓN

El Anteproyecto de Ley sometido a Informe se estructura en seis títulos que, a su vez, se desarrollan en 85 artículos. Asimismo, incluye tres disposiciones adicionales, dos

disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y cuatro disposiciones finales.

2. CONSIDERACIONES

Se identifican las siguientes consideraciones sobre el articulado propuesto:

2.1 TÍTULO PRIMERO (Artículos 1-7)

Este título introduce el objeto y los principios y conceptos que posteriormente se desarrollan en la Ley.

- Artículo 2. Definiciones:

- Apartado 2.a) Trabajo digno: En la definición que se recoge de trabajo digno se echan de menos dos aspectos importantes que restan calidad del empleo: la temporalidad y la parcialidad de jornada no deseada, considerándose, por tanto, necesario incluir en esta definición una referencia a la garantía de la estabilidad en el empleo.

- Apartado 2. b) f) y j) Colectivos de atención prioritaria, exclusión sociolaboral, riesgo de exclusión sociolaboral: Desde el TSSE se considera imprescindible que la definición de las personas en situación de atención prioritaria quede claramente reflejada en la Ley, de cara a su posterior reglamentación. Asimismo, en los últimos años, el perfil de las personas en situación o riesgo de exclusión ha experimentado cambios importantes, y las situaciones de exclusión se han visto superadas con nuevos factores añadidos a los tradicionales que agravan y aportan mayor complejidad a la problemática existente en el acceso y mantenimiento del empleo. En muchas ocasiones la situación o riesgo de exclusión se debe a múltiples factores (multifactorial) que afectan a diferentes ámbitos de la vida (multidimensional). Entendemos que la palabra “colectivos” implica estigmatizar a las personas, por lo que consideramos más adecuado hablar de personas y situaciones o factores de exclusión.

Se propone sustituir la definición de colectivos de atención prioritaria, exclusión sociolaboral y riesgo de exclusión, y hablar de personas en las que concurran uno o varios factores de exclusión sociolaboral que condicionen el acceso y mantenimiento del empleo.

-Apartado 2.d) En la definición de empleabilidad únicamente se tiene en consideración los factores individuales. Proponemos que se incorporen también los factores contextuales, entendiendo la empleabilidad como el conjunto de factores y condiciones tanto individuales como contextuales –y la relación entre ellas– que influyen en que una persona pueda conseguir un empleo de calidad, mantenerlo y mejorarlo.

-Apartado 2.f) En la redacción de este apartado no se recoge por parte de quién se lleva a cabo la acreditación de la situación de exclusión o riesgo de exclusión. Se propone que sean las entidades sociales quienes le lleven a cabo por medio de un sistema de informes.

-Apartado 2.h) Sustitución del término “Formación en el trabajo” por “Formación PARA el trabajo”, para dar cabida a la formación de personas desempleadas que se incluye dentro de este concepto.

- Apartado 2.h bis) se propone incorporar la definición de “Formación para el empleo” como un recurso para la mejora de la empleabilidad, sin perjuicio de las competencias correspondientes a cada departamento.

- Artículo 3. Políticas públicas de empleo

Las políticas públicas de empleo se enfocan hacia la mejora de la empleabilidad de las personas y se echa en falta acciones dirigidas al mercado de trabajo/contexto socioeconómico (fomento de empleo digno). Se propone poder incorporar posibles acciones para facilitar la incorporación de personas en el mercado (obligatoriedad de % en plantillas de empresas de personas que hayan realizado un itinerario exitoso en

una empresa de inserción o que se encuentren en situación de exclusión o de atención prioritaria, como ocurre con las personas con discapacidad).

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

Se propone añadir al principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la igualdad de resultados, de ahí que se plantee la incorporación del derecho subjetivo al empleo, como empleo garantizado.

- Artículo 6.- Colectivos de atención prioritaria

Tal y como se recoge en las aportaciones al artículo 2 b) f) y j), se destaca que más que de colectivos, se trata de personas con acumulación de situaciones, en las que concurren múltiples factores de exclusión de diferentes ámbitos (enfoque multifactorial y multidimensional).

Por este motivo, se propone incorporar dentro de este artículo a las personas en las que concurren uno o varios factores de exclusión sociolaboral, además de los ya contemplados:

- a) *Ser mujer víctima de violencia de género*
- b) *Encontrarse en proceso de rehabilitación y socialización normalizada, por proceder de una situación de drogodependencia u otros trastornos adictivos.*
- c) *No tener cubierta la necesidad básica de alojamiento.*
- d) *No haber finalizado el periodo de escolaridad obligatoria.*
- e) *Pertenecer a minorías étnicas, ser migrante o ser beneficiaria de protección internacional agravadas por otros factores o carencias personales o sociales, que suponen una barrera al mercado laboral.*
- f) *tener responsabilidades familiares no compartidas que dificulta el acceso al empleo*
- g) *pertenecer a municipios rurales con poca población y alejados.*

Y cualquier otro factor no previsto expresamente que, ponderando el contexto

personal, familiar y social de la persona, condicione negativa y gravemente su inclusión social y laboral.

- Artículo 7.- Agentes de las políticas públicas de empleo

Se propone sustituir la alusión a las entidades de iniciativa social sin ánimo de lucro, por una mención específica al Tercer Sector de intervención Social que actúa en las políticas de empleo, conectada con la Ley 6/2016 de 12 de mayo del Tercer Sector de Euskadi.

Se propone incorporar la definición del Tercer Sector recogida en el artículo 71 *“organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que intervengan en el ámbito del empleo”* a este artículo 7.

2.2 TÍTULO SEGUNDO (Artículos 8-14)

La Ley en este título reconoce una relación de derechos de contenido prestacional para la mejora de la empleabilidad de las personas.

Se observa la necesidad de incorporar dentro de la redacción de este artículo la referencia al empleo garantizado.

- Artículo 8.- Derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad

Se valora positivamente el reconocimiento como punto de partida del derecho a una atención personalizada, un diagnóstico y a la elaboración del Plan integrado y personalizado de empleo.

Sin embargo, se echa en falta recoger la garantía del cumplimiento y ejecución de estos derechos, fundamentalmente a un empleo garantizado, incorporando los mecanismos de acceso real y directo a la cartera de servicios completa (Orientación, Formación, Intermediación, Empresas de Inserción...)

Se propone incorporar el empleo garantizado para determinadas situaciones: personas que lleven más de dos años en desempleo tendrían que tener o bien un empleo público garantizado o bien una experiencia de formación y empleo. Así como, introducir el derecho a suscribir un convenio de inclusión activa cuando se cumplan

las condiciones establecidas por la Ley vasca de inclusión.

- Artículo 10.- Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad

Se considera necesario introducir en la redacción de este artículo el concepto de co-diagnóstico, que incluya la participación activa y consensuada con la persona y permitagarantizar el derecho de las personas a decidir sobre su propio itinerario.

Esta propuesta está motivada por la necesidad de equilibrar la obligación de realizar actividades para mejora de la empleabilidad y activación laboral (por parte de las personas receptoras de prestaciones por desempleo y RGI), con el derecho a la toma de decisiones relacionadas con sus preferencias, intereses personales y profesionales, situación personal y social.

Se resalta también la importancia de recoger la garantía del cumplimiento de los plazos para la realización del diagnóstico personal de empleabilidad y el plan personalizado e integrado de empleo, de cara a evitar retrasos en la tramitación de la contratación y la incorporación al puesto en Empresas de inserción.

- Artículo 11.- Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo

Al igual que en el artículo anterior, en la redacción del artículo 11, también debe introducirse el concepto de co-elaboración del plan integrado y personalizado con la participación y consensuada con la persona, así como, la garantía del cumplimiento de los plazos de elaboración, por los motivos expuestos.

En el apartado 4 b), se propone, además de recoger la atención a las necesidades de conciliación, definir lo que se entiende por oferta de empleo “adecuada” (acorde a su formación, características profesionales, experiencia previa, intereses laborales, que se corresponda con su profesión habitual) y de carácter indefinido, con un salario equivalente al establecido en el sector (tal y como figura en el borrador de la Ley de empleo estatal).

- Artículo 12.- Derecho a la formación en el trabajo (PARA el trabajo)

Se observa contradicción entre el reconocimiento del derecho a la formación en el trabajo como un derecho subjetivo en artículo 8 y el hecho de condicionarlo a los recursos existentes y oferta de formación disponible, ya que, esto implicaría el no reconocimiento como derecho subjetivo.

Se propone añadir también que la formación, además de atender a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, sea adecuada también a las circunstancias y plan personalizado de la persona.

- Artículo 13.- Efectividad de los derechos

Se propone incorporar el silencio positivo de la no resolución de la reclamación en el plazo de dos meses, de manera que los posibles retrasos en la gestión de la Administración pública no tengan como resultado la desestimación de la reclamación.

2.3 TÍTULO TERCERO (Artículos 15-53)

Dentro de este título se agrupa Red Vasca de Empleo y sus funciones, Cartera de servicios, así como, los instrumentos comunes de atención, información, prospección para su gestión, sobre las que se realizan las siguientes aportaciones:

- Artículo 15.- Red Vasca de Empleo

Se propone incluir, específicamente, dentro de las entidades colaboradoras que gestionan la cartera, de manera especial, a las entidades del Tercer sector que desarrollan políticas en el empleo inclusivo concertadas con la administración con Lanbide.

- Artículo 17.- Ventanilla única

Se considera necesario definir de manera clara el funcionamiento y condiciones de la ventanilla única, así como, recoger de manera expresa el acceso a este recurso de las personas en riesgo o situación de exclusión, garantizando el ejercicio de este derecho.

- Artículo 18.- Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo Se echa en falta la apuesta expresa por la prevalencia de la gestión a través del Tercer sector social de Euskadi en la provisión de los servicios de la cartera.

- Artículo 20.- Definición de la cartera de servicios de la red vasca de empleo
Se propone incorporar los siguientes servicios que no aparecen recogidos dentro de la cartera:

- Formación nivel 0: Prelaboral, competencias básicas, sociales y digitales, tal y como se viene realizando actualmente (imprescindible para las personas en situación de riesgo de exclusión)
- Formación para el empleo (no solo formación en el trabajo)
- Empresas de inserción
- Centros especiales de empleo
- Programas de empleo y formación
- Empleo garantizado y programas de primera experiencia.
- Inclusión de Programas de soporte socioeconómico para el desarrollo del plan integrado y personalizado de empleo cuando la situación así lo requiera (becas de transporte/asistencia para la adquisición de competencias; becas para la conciliación para poder asistir a la formación y prácticas no laborales; becas para adquisición de ropa de trabajo necesario para la realización de prácticas no laborales; asesoramiento jurídico para personas sin permiso de trabajo; subvenciones y microcréditos para el autoempleo; subvenciones y microcréditos para la obtención de carnets profesionales no ofertados por el sistema público de empleo (por ejemplo, carnet de conducir)

Así como, introducir en este artículo servicios que se mencionan a lo largo del articulado de la Ley, que deben incluirse dentro de la definición de cartera:

- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad
- Programa de valoración de competencias

- Programa de actualización de competencias
 - Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo
- Artículo 25.- Servicio de formación en el trabajo

Tal y como se recoge en la aportación al artículo 2 h), se proponen el término ‘formación para el trabajo’.

Asimismo, se ve necesario incorporar a la cartera de servicios la ‘formación para el empleo’ (Art. 25 bis) como otro recurso más para la activación laboral de las personas, entendiéndose que se ha de articular desde la coordinación y colaboración entre sistemas, sin perjuicio de las competencias de cada departamento.

- Artículo 26.- Servicio de intermediación y colocación

Se echa en falta la inclusión de acciones o actuaciones de discriminación positiva dirigidas a las personas que, cumpliendo con los requerimientos técnicos y competenciales de la oferta de empleo, se encuentren en situación o riesgo de exclusión.

Así como, también incorporar esta discriminación positiva en relación con las empresas, por medio de labores de sensibilización, con la finalidad de que realicen ofertas de calidad en empleo abiertas a personas en situación de atención prioritaria y en situación o riesgo de exclusión.

- Artículo 31.- Derechos de las personas y empresas usuarias

Se propone que, cuando la persona se encuentre en situación o riesgo de exclusión, de forma complementaria o en sustitución a su profesional de referencia, se le derive a un profesional especializado en la inserción sociolaboral de personas en situación de desventaja social.

Se plantea, de nuevo, la necesidad de que incluir en este artículo el derecho de la persona a la toma de decisiones sobre su itinerario.

- Artículo 32.- Acceso a la historia laboral única por las personas profesionales

Se propone mejorar la redacción de este artículo de cara a clarificar las condiciones de la cesión de datos, indicando que la inscripción en el servicio vasco de Empleo por parte de la persona usuaria conllevará la autorización al acceso a sus datos, de manera que no sea necesario consentimiento específico para el acceso a la historia laboral única.

- Artículo 40.- Principios informadores de la cartera de servicios de la Red vasca de Empleo

Se ve necesario añadir en este artículo la garantía de que la información sobre los servicios resulta accesible y comprensible, particularmente, en el caso de personas con bajo conocimiento de las lenguas oficiales de la CAE.

- Artículo 41.- Gestión exclusiva por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

Se plantea recoger de manera explícita a las agencias de colocación vinculadas al Tercer Sector Social.

- Artículo 44.- Entidades privadas colaboradoras de la Red Vasca de Empleo

Desde el Tercer Sector Social de Euskadi se apuesta de manera prioritaria por incorporar la fórmula de la concertación en la gestión de la cartera de servicios con reserva de la acción concertada para las entidades sin ánimo de lucro, por tratarse de una herramienta de cooperación y complementariedad público-privada que representa una modalidad idónea para la prestación de servicios de calidad.

Esta fórmula se reconoce de manera explícita en la Directiva Europea sobre Contratación Pública 2014/24/UE para la provisión de determinados servicios relacionados con la atención a las personas y ha sido avalada por la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 14 de julio del 2022, y desarrollada en el ámbito de los servicios sociales en diferentes comunidades autónomas (Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha y Castilla León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Islas Baleares, Murcia, Navarra, Valencia), así como, en el actual borrador de Decreto de concierto social vasco que se encuentra actualmente en tramitación.

En cuanto a la introducción de la fórmula del contrato abierto, dado su escaso desarrollo en el estado, quedaría pendiente por aclarar y definir las condiciones, el marco legal y los supuestos de aplicación para los que se prevé destinar, así como, el instrumento de colaboración que le sustituiría en el supuesto de que esta fórmula no sea aplicable.

- Artículo 45.- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad

Tal y como se adelantaba en las aportaciones al artículo 20, se considera que estos programas deben incorporarse dentro de los servicios de cartera.

También se propone añadir programas de formación y empleo, empleo garantizado, programas de primera experiencia, pre-laboral con personas en situación o riesgo de exclusión social.

Se plantea incluir la definición como centro de empleo con capacidad de producción y ventajas a la contratación.

- Artículo 46.- Programa de valoración de competencias

Se propone su inclusión dentro de los servicios de cartera.

- Artículo 47.- Programa de actualización de competencias

Se propone su inclusión dentro de los servicios de cartera.

- Artículo 48.- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo

Se propone su inclusión dentro de los servicios de cartera.

También se plantea incluir de forma explícita a las personas en situación o riesgo de exclusión, desempleadas de larga duración... (y no solo a las personas con discapacidad) como personas beneficiarias de los programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo.

2.4 TÍTULO CUARTO (Artículos 54-74)

Se realizan las siguientes aportaciones al título referente a gobernanza, planificación, participación y financiación de las políticas públicas de empleo:

- Artículo 59.- Composición del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo

Se propone habilitar un cauce de participación en el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, de cara a que el Tercer Sector social pueda participar en la elaboración de la Estrategia Vasca de Empleo.

- Artículo 64.- Mesa de Diálogo Social

Se propone incorporar a las asociaciones empresariales sectoriales que representan a las entidades del Tercer sector social de Euskadi que trabajan directamente con las personas en situación de atención prioritaria en la nueva composición de la Mesa de Diálogo social, a partir de la renovación del Decreto 3/2019, de 15 de enero, en coherencia con lo expuesto en las aportaciones a los siguientes artículos.

- Artículo 67.- Estrategia Vasca de Empleo

Tal y como se recoge en lo expuesto en el artículo 59, se considera imprescindible la participación del Tercer Sector Social de Euskadi en la elaboración de la Estrategia Vasca de Empleo, como garante de la representación de las personas en situación de atención prioritaria, en coherencia con los principios rectores recogidos en el Artículo

5:

a) recoge el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas al empleo y a los programas de empleo, sin perjuicio de las medidas de acción positiva dirigidas a personas y colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral.

c) menciona expresamente la 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. f introduce el fomento e incentivación de proyectos y programas dirigidos a aumentar las tasas de empleo de colectivos desfavorecidos

Tal y como recoge el Anteproyecto, la necesidad de adaptación específica y la garantía de atención adecuada a las personas más alejadas del mercado laboral y, por tanto, con mayores necesidades de medidas encaminadas a favorecer la empleabilidad, debe tenerse en cuenta dentro de las directrices prioritarias de la Estrategia Vasca de Empleo.

En este sentido, echamos de menos en el borrador de Anteproyecto la participación del Tercer sector social en la definición de la Estrategia Vasca de Empleo, cuya elaboración se reserva a dos órganos (Consejo Vasco de Políticas públicas y la Mesa de diálogo social), en los que, actualmente, no existe representación del Tercer sector social, ni, por tanto, de las necesidades específicas de las personas en situación de atención prioritaria a las que van destinadas directrices específicas de la Estrategia, tal y como se recoge en el artículo 6.2: *“En la definición de las directrices estratégicas, de la planificación y ejecución de las políticas públicas de empleo deberán contemplarse medidas y programas específicos, debidamente coordinados, dirigidos a estos colectivos.”*

Entendemos que, para que la nueva norma pueda cumplir con su vocación de atención preferente a las personas más alejadas del mercado laboral, así como, de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, resulta imprescindible, habilitar un espacio para incorporar y recoger las aportaciones del Tercer sector social desde el inicio de la elaboración de la Estrategia, en cuanto agente clave que desempeña un papel relevante de garante de la atención adecuada a las personas en situación de riesgo de exclusión.

- **Artículo 68. Contenido de la Estrategia Vasca de Empleo**

Se reitera la propuesta de incorporar la aportación del Tercer sector en la definición del contenido de la Estrategia, de cara a dotar de contenido lo dispuesto en el apartado c) *“Definición de programas y objetivos evaluables en relación con los colectivos de atención prioritaria que se identifiquen en cada momento”* de manera que se garantice que la persona debe ser el centro de las políticas públicas de empleo, en la línea de lo recogido en los dos artículos anteriores.

- **Artículo 72. Funciones del Foro Vasco de Empleo**

En coherencia con lo manifestado en las aportaciones a los artículos anteriores, se valoró insuficiente la función reservada al Tercer Sector de informar la Estrategia Vasca de Empleo una vez elaborada, por considerar que su aportación quedaría reducida a un papel residual en un ámbito que le es propio y que se reconoce como prioritario dentro de la Ley.

2.5 TÍTULO QUINTO (Artículos 75-76) Investigación, innovación y evaluación de las políticas públicas de Empleo

No se realizan aportaciones a este Título.

2.6 TÍTULO SEXTO (Artículos 77-85) Lanbide-Servicio vasco de empleo

- **Artículo 80.- Órganos de gobierno**

Se propone incorporar la representación del Tercer Sector Social de Euskadi en la nueva composición del Consejo de administración de Lanbide, en coherencia con lo expuesto en las aportaciones al articulado del Título cuarto.

3. CONCLUSIONES

En términos generales, se realiza una valoración positiva del Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, entendiéndolo que permite ordenar y coordinar el sistema de competencias entre los diferentes agentes que desarrollan y gestionan políticas públicas en el ámbito del Empleo.

Introduce también modificaciones importantes con respecto a la regulación anterior, en cuanto al reconocimiento del derecho garantizado a las PAE si bien, no se reconoce el derecho al empleo.

Además de las aportaciones realizadas al articulado, que buscan garantizar el acceso y cumplimiento de los derechos de las personas en situación de atención prioritaria, así como, definir y reforzar el papel activo del Tercer Sector Social (conforme a la Ley 6/2016 de 12 de diciembre del Tercer Sector Social de Euskadi), en cuanto agente prioritario de las políticas públicas de empleo para estas personas, se echa en falta un análisis que identifique las causas estructurales que originan el desempleo y permita llevar a cabo una labor de prevención de las mismas, recogiendo orientaciones al sistema económico que permitan corregir las desigualdades sociales.

ANEXO II: ACTA DE LA SESIÓN DEL 20 DE JULIO DE 2022 DEL CONSEJO VASCO PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

ACTA SESIÓN 20/07/2022: CONSEJO VASCO PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

<u>Asistentes:</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Alfonso Gurpegi Ruiz, Viceconsejero de Empleo e Inclusión. Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco (Presidente) - Francisco Pedraza Moreno, Director de Empleo e Inclusión. Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco (Secretario) - Marian Olabarrieta Ibarrodo, Directora de Servicios Sociales del Gobierno Vasco - Pedro Javier Jauregui, Viceconsejero de Vivienda. Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda del Gobierno Vasco - Maite Peña López. Diputada de Política Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa. - Oscar Seco Revilla Director General de Inserción Social. Diputación Foral de Bizkaia - Asier Iragorri Basaguren. Alcalde de Basauri - Rocío Vitero Pérez. Concejala del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz - Mario Yoldi Domínguez. Director de Planificación y Procesos Operativos de Vivienda del Gobierno Vasco. - Mikel Malcorra. ELKARTEAN. - Valeria Garcia-Landarte. FEVAS. - Ana Sofia Telletxea Bustinza. Cáritas Euskadi. - David Telleria Herrera. KONFEKOOP - Pablo Moratalla Santamaría. EHLABE - Ernesto Notario Ajuria. Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de la CAE. - Alfredo Santamaria Santaolalla. Sartu. - Alfonso López Martínez. EAPN. - Amaia López Iriondo. CONFEBASK - Jone Robredo CCOO - Xuria Arza Vélez. UGT - M^{ra} José Cano. FEDEAFES - Carlos Askunze. REAS - Dorleta Goiburua, técnica de Eudel - Iñigo Urrestarazu García. Asesor Jurídico de la Dirección de Empleo e Inclusión. - Helena Flores Serrano. Técnica de la Dirección de Empleo e Inclusión.
<u>Lugar:</u>	<ul style="list-style-type: none"> • TEAMS
<u>Día:</u>	2022/07/20 miércoles
<u>Hora:</u>	12:00
<u>Orden del día</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lectura y aprobación del acta anterior. 2. Aprobación del informe preceptivo al Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo

	3. Ruegos y preguntas
--	-----------------------

La sesión comienza a las 12:06 horas. **El Presidente del Consejo y Viceconsejero de Empleo e Inclusión, Alfonso Gurpegui**, agradece a las personas asistentes su presencia y anuncia que la sesión se grabará para facilitar la recogida del acta.

1. **Lectura y aprobación del acta de la sesión anterior.**

El **Presidente del Consejo** consulta respecto al contenido del acta anterior, que se aprueba por unanimidad sin que se haga comentario alguno.

2. **Aprobación del informe preceptivo al Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo**

El **Presidente del Consejo** explica que el informe es una compilación de todas las alegaciones íntegras presentadas en tiempo y forma por las y los integrantes del Consejo Vasco de Inclusión. Todas ellas serán contestadas desde el Departamento, tal y como se produjo en la tramitación del proyecto de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y de Inclusión.

Indica que en la Mesa de Diálogo Civil se tratará el asunto la semana que viene.

Con todas las alegaciones que se admitan se realizará el segundo borrador del anteproyecto, que se estima que esté listo para septiembre.

El **Presidente del Consejo** abre un turno de intervenciones.

Jone Robledo CCOO pide disculpas porque, debido a que no pudieron asistir a la sesión anterior del Consejo, desconocían los plazos para presentar alegaciones, de forma que no han podido hacerlo. No obstante, lo harán a través de otras vías. Asimismo, justifica su abstención en la votación que se va a producir, por la amplia extensión del informe y la falta de tiempo para poder examinarlo, les hubiera gustado tener más tiempo para leerlo.

El **Presidente del Consejo** indica que hay más ámbitos: el CES, el CRL y la conversación permanente con la mesa de diálogo social. Añade que, además de los cauces formales, la puerta está abierta al diálogo permanentemente, aunque el procedimiento y los plazos haya que cumplirlos.

Jone Robledo de CCOO reconoce lo comentado por el Presidente y reitera su petición de disculpas.

Ana Sofi Telletxea de Cáritas pregunta si las respuestas se van a enviar también a las y los integrantes del Consejo, lo cual agradecería.

Mª Jose de Salud Mental recuerda que en la tramitación del anteproyecto de Ley del sistema Vasco de Garantía de Ingresos se hizo así y lo considera de forma positiva.



El **Presidente del Consejo** responde que se seguirá el mismo procedimiento y se remitirá un informe con la respuestas a todas alegaciones presentadas a través del Consejo.

Xuria Arza de UGT afirma que no han presentado alegaciones porque lo harán por otras vías y que también valoró positivamente el que se remitiera el informe con las respuestas a todas las alegaciones.

Amaia López de Konfebask consulta al respecto de la votación del informe preceptivo. Pide confirmación de que si emite un voto favorable no signifique que se esté de acuerdo con todas las alegaciones, que son dispares y algunas contradictorias.

El **Presidente** afirma que, efectivamente, se vota el informe preceptivo y que no significa que quien vote a favor asuma las alegaciones de los demás. Se ha propuesto esta fórmula por la dificultad que supondría buscar un consenso. Pide que conste en acta que el hecho de emitir un voto favorable no implica que se esté de acuerdo con todas y cada una de las alegaciones.

Francisco Pedraza, Director de Empleo e Inclusión, confirma que se trata de un compendio de todas las alegaciones y no implica ninguna valoración

Se procede a la votación del informe preceptivo del Consejo Vasco para la Inclusión Social sobre el Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, con el siguiente resultado:

Votos favor:

- Alfonso Gurpegui Ruiz. Viceconsejero de Empleo e Inclusión. Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco (Presidente).
- Francisco Pedraza Moreno. Director de Empleo e Inclusión. Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco (Secretario).
- Marian Olabarrieta Ibarrondo. Directora de Servicios Sociales del Gobierno Vasco
- Pedro Javier Jauregui. Viceconsejero de Vivienda. Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda del Gobierno Vasco
- Maite Peña López. Diputada de Política Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Oscar Seco Revilla. Director General de Inserción Social. Diputación Foral de Bizkaia.
- Asier Irigorri Basaguren. Alcalde de Basauri.
- Rocío Vitero Pérez. Concejala del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- Mikel Malcorra. ELKARTEAN.
- Valeria Garcia-Landarte. FEVAS.
- Ana Sofia Telletxea Bustinza. Cáritas Euskadi.
- David Telleria Herrera. KONFEKOOP.
- Ernesto Notario Ajuria. Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de la CAE.
- Alfredo Santamaria Santaolalla. Sartu.
- Alfonso López Martínez. EAPN.
- Amaia López Iriondo. CONFEBASK.
- Jone Robredo CCOO.
- Xuria Arza Vélez. UGT.
- M^a José Cano. FEDEAFES.

Abstenciones:



- Jone Robledo. CCOO
- Pablo Moratalla Santamaría. EHLABE

Queda aprobado el informe con 19 votos a favor y 2 abstenciones.

El **Presidente** recuerda que se realizará un informe con las contestaciones a las alegaciones y que en septiembre estará listo el segundo borrador.

3. Ruegos y preguntas

No se producen

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión a las 12:24 horas del 20 de julio de 2022.

Vº Bº

FRANCISCO PEDRAZA MORENO	ALFONSO GURPEGUI RUIZ
Secretario del Consejo Vasco para la Inclusión Social	Presidente del Consejo Vasco para la Inclusión Social