



Idoia Ebro Negro, Secretaria de la Mesa de Diálogo Civil de Euskadi

CERTIFICO

Que, en la sesión extraordinaria del Pleno de la Mesa de Diálogo Civil de Euskadi, celebrada por videoconferencia, el día 26 de julio de 2022, se hallaba incluido como punto 1. del Orden del día, el siguiente:

1. Aprobación del informe preceptivo al Anteproyecto de Ley Vasca del Empleo.

Que, en relación a este punto, se recogerá en el Acta lo siguiente:

“El presidente de la mesa, Borja Doval, apunta que está presente el viceconsejero de Empleo e Inclusión, Alfonso Gurpegui, al que da la bienvenida.

Recuerda que los asistentes han recibido la información al respecto y hace alusión a las reuniones mantenidas con anterioridad entre una comisión de la mesa y el departamento de Alfonso donde se han intercambiado impresiones y se ha compartido información.

En esta ocasión se trataría de continuar con el procedimiento para la elaboración del informe en función de las alegaciones presentadas, de lo que se compartió en esa reunión y de lo que se debata en la sesión de hoy, que se recogerá en el acta.

La viceconsejera de Políticas Sociales, Lide Amilibia, confirma lo explicado por el presidente de la mesa, y éste da la palabra a Alfonso Gurpegui, tras cuya exposición se procederá a una ronda de opiniones, de posicionamientos de las redes.

El viceconsejero de Empleo e Inclusión, Alfonso Gurpegui, se disculpa por la premura de la convocatoria de esta sesión, pero su intención era finalizar esta parte del procedimiento para finales de julio.

En cuanto al contenido del anteproyecto, recuerda que han tenido ocasión de compartir los objetivos del mismo, en la reunión con la comisión de la MDCE, en la que estaban representadas las entidades que fundamentalmente trabajan en el ámbito del empleo.

Hoy quiere señalar tres aspectos en los que la ley hace un especial esfuerzo:

1. El reconocimiento de derechos, entendiendo que el tema de las políticas activas de empleo se configura como una herramienta fundamental para procurar la incorporación laboral de las personas. Se trataba de avanzar en línea también con lo que indica el Pilar europeo de derechos sociales, en línea con lo que adelanta la Ley de Empleo Estatal, aunque ésta no llega a lo que el anteproyecto recoge.

La ley estatal habla de garantizar derechos y ellos lo que proponen es el reconocimiento de derechos, fundamentalmente de lo que debe de hacer el Servicio de Empleo, lo que tiene que ver con la atención personalizada, con el diagnóstico y con el acompañamiento y el plan personal del empleo. Esto se configura en derecho y eso

significa que esos servicios tendrán una estipulación del tiempo de prestación del servicio y los requisitos de acceso y de prestación.

Entienden que ese es un elemento importante de la ley junto a la definición que hace también de trabajo digno. Todas las personas tienen derecho al empleo, pero no a cualquier empleo y no en todos los momentos y no todas las personas siempre. Es decir, las personas tienen un itinerario y en cada momento habrá que responder a su situación y en ese sentido, la ley marca claramente qué es el tema del derecho y qué es el acceso al trabajo digno, como aspiración de la ley.

2. Otro de los elementos fundamentales que contempla la ley, es lo que tiene que ver con la gobernanza del sistema.

En Euskadi existe un entramado institucional complejo y rico a la vez. Se trataría de ser capaces de que esa complejidad o esa riqueza trabaje de manera aunada y con el mismo objetivo, para que no se dispersen esfuerzos y se pierda eficiencia en el trabajo, como así demostró el diagnóstico previo que se hizo.

Por tanto, el tema de la gobernanza con el reconocimiento del hecho local es una gran apuesta por el trabajo territorial como elemento más cercano a la ciudadanía y, en ese sentido, reconocer a los ayuntamientos, a las entidades locales por el trabajo que han desarrollado en este ámbito. Las diputaciones también realizan actuaciones en este ámbito y, por tanto, un esfuerzo también por incorporarles a la dinámica de la planificación y del trabajo por el empleo.

Por supuesto, reconociendo el papel de liderazgo del Gobierno vasco, como no puede ser de otra manera, como lo manda el propio Estatuto de Autonomía.

Y también cuenta con la participación de otros agentes, de agentes del tercer sector, y de agentes de otras entidades que trabajan en el ámbito del empleo.

Ordenar toda esa gobernanza sería el segundo gran bloque de esta ley.

3. El tercer gran bloque tiene que ver con la configuración de los servicios, de la cartera de servicios, de los instrumentos para que se este sistema funcione. Define la elaboración de un mapa; define la elaboración de instrumentos comunes de información, de gestión; define los diferentes servicios que contempla la Cartera de servicios del Sistema de Empleo y también, más allá de lo que define el Sistema Nacional de empleo, que es de obligado cumplimiento, define una serie de servicios complementarios que pueden mejorar la cartera de servicios.

La ley contempla esos servicios complementarios de tal manera que si, con el transcurso del tiempo, se considera oportuno y se considera necesario, se puedan incorporar nuevos servicios para responder a los nuevos requerimientos.

Estos serían los 3 elementos fundamentales y sustanciales, se ha partido de un primer texto elaborado a partir de las conversaciones que han mantenido hasta ahora y entienden que los procesos de alegaciones van dando pistas y van dando a veces luces sobre algunos asuntos que no habían considerado y en este sentido, entienden que estos procesos se enriquecen.

Las aportaciones que todas las entidades, direcciones, instituciones presentan son atendidas y en el caso de que sean rechazadas o no aceptadas, se intenta siempre dar una argumentación con la que se podrá estar de acuerdo o no.

Sin más, reitera su agradecimiento y se pone a disposición para lo que se considere oportuno.

El presidente de la mesa, Borja Doval agradece a Alfonso por su intervención y abre un turno de debate.

Alfonso López, comenta que ha habido ocasión, tanto fuera de la MDCE y en el Consejo Vasco de Inclusión, así como en la comisión específica de la MDCE, de tener comunicación con el viceconsejero en relación con esta cuestión y de hacerle llegar las alegaciones que las entidades consideraron oportunas. Y entiende que ahora se trata de pronunciarse en relación con el informe preceptivo y por su parte, informan en sentido favorable.

María José Rodrigo apunta que todo lo que tiene que ver con las alegaciones o propuestas al articulado ya las han pasado por escrito y que la valoración de informe que hacen es una valoración positiva del anteproyecto de ley que, sobre todo, lo que va a hacer es ordenar y coordinar el sistema de competencias entre los distintos agentes. Y también por el reconocimiento del derecho garantizado a las políticas activas de empleo, aunque echan de menos el reconocimiento al derecho de empleo.

Explica que sus aportaciones o alegaciones al articulado tienen que ver con defender los derechos de las personas que están en situación o riesgo de exclusión, los colectivos prioritarios, y también en definir y reforzar el papel del tercer sector social, conforme a la ley 6/2016, como agente prioritario en las políticas de empleo para estas personas.

Y en cuanto a la cartera de servicio, creen que tendría que tener una definición más amplia, con todos los servicios que conforman esas políticas activas de empleo que, en muchos casos, son específicas para colectivos más vulnerables.

Mikel Malcorra señala que presentaron sus alegaciones en el ámbito del Consejo de Inclusión, y en el trámite de audiencia pública. Comenta que hay un tema central que les preocupa y es la necesidad de apostar por el empleo inclusivo, también como marca la Convención y entienden que este anteproyecto no hace esa apuesta y lo consideran una oportunidad perdida. En este sentido y, por este motivo, su posicionamiento sería de abstención.

Pablo Moratalla apunta que, de base les parece un buen texto que viene a ordenar un poco las políticas activas y en ese sentido es positivo.

Las aportaciones que han hecho vienen a intentar mejorar esas definiciones de los colectivos prioritarios, especialmente en su caso de las personas con discapacidad, con mayores necesidades de apoyo, con más dificultades de acceso al empleo. Hablan de la definición, del acceso en igualdad de condiciones a los diferentes programas y servicios especializados, ...

Les parece un buen anteproyecto y da las gracias a Alfonso por haberles recibido y haber escuchado sus aportaciones, y espera que, entre todos y todas, se pueda mejorar la ley.

Valeria García-Landarte explica que desde Fevas también han hecho aportaciones. Son aportaciones vinculadas al marco de derechos de las personas con discapacidad, también,

haciendo alusión al modelo de gobernanza y a la puesta en valor del tercer sector, las entidades del tercer sector y la colaboración con ellas en diferentes planos.

Agradece la oportunidad de trasladar las aportaciones a través de la mesa. Y no sabe si procede enviarlas a través de la mesa o si se han recibido ya, pero entiende que están enviadas a través de registro y a través del Consejo y que forman parte, de las aportaciones del tercer sector que se van a tener en cuenta.

El viceconsejero de Empleo e Inclusión, Alfonso Gurpegui, confirma que todas las alegaciones que llegaron en el marco del Consejo Vasco de inclusión y más, porque presentaron entidades que no eran del Consejo, se han recibido y se van a contestar a cada una de ellas. O sea, que todas están incluidas.

La viceconsejera de Políticas Sociales, Lide Amilibia, añade que entonces no hace falta que se envíen una vez más a la mesa. Lo que sí sería interesante es que las entidades que han enviado a otros consejos y/o a otras comisiones se pronuncien en este sentido para que conste también en nuestro informe.

María José Cano señala que también hicieron sus aportaciones en el Consejo de Inclusión y en el plazo que se dio de tramitación.

Manifiesta su conformidad con el informe preceptivo, entendiendo que es similar a lo que se hizo en el Consejo, que cada uno defiende sus aportaciones.

Mari Jose Rodrigo quiere añadir a su intervención anterior que han realizado sus aportaciones junto con EAPN, Gizatea, Hirekin y REAS, para que quede constancia.

Celia Gómez apunta que desde Lares no se han presentado alegaciones y agradece el trabajo que han realizado todas las redes y entidades que tienen más vinculación con el ámbito del empleo y, si tiene que constar en el acta, apoyarán las decisiones que se han tomado y las aportaciones que se han hecho en el Consejo de Inclusión y las comisiones específicas de esta mesa, porque entienden que es quien tiene más capacidad para posicionarse y para aportar ese tipo de informes y de alegaciones.

El presidente de la mesa, Borja Doval, toma la palabra como representante de Hirekin y para que conste que han presentado sus alegaciones en el informe conjunto elaborado con EAPN, Gizatea y REAS.

Sin más intervenciones, el presidente de la mesa, propone pasar a votar, y hacerlo con la mano de pedir la palabra.

Ningún voto en contra.

Abstenciones

Mikel Malkorra comenta que al texto de la ley su postura era de abstención, pero al informe sería favorable.

Pablo Moratalla señala que en el Consejo Vasco de Inclusión votaron abstención porque no podían compartir algunas de las alegaciones presentadas por otras entidades. Pero aquí como no las han visto, no van a poder posicionarse. Sería también de abstención.

No se abstienen al texto del anteproyecto, sino a parte de las alegaciones que EHLABE no puede compartir y no puede estar de acuerdo.

Nerea Uriarte explica que no sabía que habría que votar y que, como no tiene indicación alguna a este respecto, se va a abstener también.

Alfonso López entiende que, en el informe preceptivo, la votación a favor lo que expresa es que se considera oportuno que se haga un nuevo proyecto de ley vasca de empleo.

Y después con respecto al contenido, cada entidad hace sus alegaciones, alegaciones que se pueden enviar al Gobierno o adjuntar anexas. Así se hizo respecto al a la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos, es decir, no se vota a favor del texto en contra del texto, sino de la conveniencia o no de que se reformule la ley. Eso es lo que él entiende.

El presidente de la mesa, Borja Doval, añade que este momento del procedimiento es un momento del proceso de modificación y de elaboración. Y, por tanto, nos posicionamos en un momento no final de la ley. Entiende que es en la línea que ha comentado Alfonso.

El vicepresidente de Empleo e Inclusión, Alfonso Gurpegui, refiere que en el Consejo Vasco de Inclusión lo que incorporaron en el acta es la salvedad de que el informe preceptivo recogía las aportaciones de cada una de las entidades sin que el voto favorable al informe supusiera que se compartía el contenido de cada una de las aportaciones. Porque, efectivamente, hay alegaciones y aportaciones que van en sentido contrario.

Por lo tanto, lo que se hace es aprobar el informe preceptivo y lo que se expresa es la posición de cada una de las entidades. Para que todas las entidades estuvieran cómodas, se hace esa salvedad, esa anotación.

Entiende que eso que se hizo en el Consejo de Inclusión sirve también para esta mesa porque es la misma dinámica de contraste al texto de la ley.

Y como decía Borja, son los primeros momentos, y añade que ya tienen un segundo texto que espera que para mediados de agosto ya sea público y que es el que se enviará al Consejo de Corporaciones Locales, que es el siguiente paso.

Ese segundo texto ya incorpora algunas de las cosas aportadas, como por ejemplo el tema de la concertación. Recuerda que se comprometieron a que, si durante el proceso de elaboración de la ley, salía la sentencia, lo incorporarían y, como ha salido, este segundo borrador lo recoge. Votar el informe preceptivo no significa que todos compartan lo de todos.

El presidente de la mesa, Borja Doval, reanuda y recopila el estado de la votación.

No había ningún voto en contra.

Dos abstenciones: la de CONGDE y la de EHLABE.

Votos a favor: el resto (8)

Da las gracias al vicepresidente de Empleo e Inclusión con el deseo de que la ley evolucione y proceda de la mejor manera posible y pasa al siguiente punto del orden del día.”

Así mismo, se adjuntan a esta certificación las aportaciones presentadas por EAPN Euskadi, Gizatea, Hirekin y REAS Euskadi (en documento conjunto), Ehlabe, Elkartean y Salud Mental Euskadi.

Lo que se certifica en Vitoria-Gasteiz, a 28 de julio de 2022, con el visto bueno del Presidente de la Mesa de Diálogo Civil de Euskadi.

Secretaria de la MDCE	VºBº Borja Doval Fernández-Cormenzana Presidente de la MDCE
-----------------------	--

**APORTACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY VASCA DE EMPLEO DE
EAPN EUSKADI, GIZATEA, HIREKIN, REAS EUSKADI**

[Informe de fecha 11 de julio de 2022]

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 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 permita garantizar 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, entendiendo 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 valora 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.



ALEGACIONES DE EHLABE AL ANTEPROYECTO DE LEY VASCA DE EMPLEO

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 de los 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:**

- 1) Incluir un nuevo punto g) 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 Nº 3

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

CONSIDERANDO

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 .- **En el caso de las personas con discapacidad, se asegurarán las adaptaciones necesarias para para la mejora de la empleabilidad, diseñando y poniendo en marcha los 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.**

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.

ALEGACIÓN Nº 4

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)

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, empleo protegido 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

En Vitoria-Gasteiz, a XX de julio de 2022

Firmado:

Asier Vitoria Inchausti

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.

ELKARTEAN

Ondarreta 5, behea
20018 Donostia - San Sebastián
Tel. 943 316 770
elkartean@elkartean.org
www.elkartean.org

ELKARTU

Ondarreta 5, behea
20018 Donostia - San Sebastián
Tel. 943 316 770
elkartu@elkartu.org
www.elkartu.org

FEKOOR

Blas de Otero 63, behea
48014 Bilbao
Tel. 944 053 666
fekoor@fekoor.com
www.fekoor.com

EGINAREN EGINEZ

Simón Bolívar plaza 9, behea
01003 Vitoria-Gasteiz
Tel. 945 225 516
info@eginez.org
www.eginez.org

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 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.



**SALUD MENTAL
BURU OSASUNA**
EUSKADI *Fedeafes*

**APORTACIONES AL ANTEPROYECTO DE LA
LEY VASCA DE EMPLEO
CONSEJO VASCO DE INCLUSIÓN
13 de julio de 2022**

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

SALUD MENTAL EUSKADI, FEDEAFES 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.