

6/19

dictamen

Sobre el Proyecto de Decreto

por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco y el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo

Bilbao, 17 de mayo de 2019



**CES
EGAB**

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Araoetarako Batzordea

I.- INTRODUCCIÓN

El 16 de abril tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, solicitando dictamen sobre el *“Proyecto de Decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco y el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo”*, según lo establecido en el artículo 3 de la Ley 8/2012, de 17 de mayo, del Consejo Económico y Social Vasco.

Esta norma tiene por objeto regular los programas de ayudas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad que podrá otorgar el Gobierno Vasco, a través de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, con la finalidad de promover el acompañamiento y acceso a la actividad laboral estable y de calidad, así como el mantenimiento en el empleo de las mismas. Asimismo, es objeto de este Decreto la creación del Registro Vasco de centros especiales de Empleo, así como la regulación de los requisitos y procedimiento para la calificación e inscripción en el mismo.

De manera inmediata fue enviada copia del documento a todos los miembros del Pleno del Consejo a fin de que remitieran sus propuestas y opiniones y dar traslado de estas a la Comisión de Trabajo pertinente, según lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Económico y Social Vasco. Reunida la Comisión de Desarrollo Social los días 10 y 13 de mayo, y a partir de los acuerdos adoptados, se formula el presente Proyecto de Dictamen para su elevación al Pleno del Consejo donde se aprueba por mayoría con el voto particular formulado por la representación de UGT Euskadi y CCOO Euskadi.

II.- CONTENIDO

El *“Proyecto de Decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco y el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo”* consta de Exposición de motivos, 91 artículos divididos en cuatro Capítulos, dos Disposiciones Adicionales, dos Transitorias y tres Disposiciones Finales.

Explica la Exposición de motivos, en primer lugar, que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, recoge en su artículo 27 el derecho de las personas con discapacidad

a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, 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 a las personas con discapacidad.

Asimismo, el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, regula el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, a través de los siguientes tipos de empleo:

- a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.
- b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.
- c) Empleo autónomo.

El citado Texto Refundido recoge expresamente la necesidad del fomento del empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral, entre las que contempla las subvenciones para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo y la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción.

En el ámbito del empleo protegido, regula los centros especiales de empleo, definiéndolos como aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, que tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, prevé que los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad.

En coherencia con tales previsiones, el Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, incluye, como uno de los ejes en los que se articula la Estrategia Española de Activación de Empleo, en los que se integran los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo, el Eje 3.- Oportunidades de empleo, que incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración, entre otros, a la situación de las personas con discapacidad.

En los últimos años se ha desplegado una relevante actividad normativa, programática y presupuestaria para favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad que ha ofrecido resultados alentadores, reflejados en una creciente incorporación de personas con discapacidad al mercado de trabajo. Y, en Euskadi, la fórmula del trabajo protegido, a través de los centros especiales de empleo, se ha revelado fundamental para la integración laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de Euskadi, puesto que facilitan la adquisición de hábitos sociales y de trabajo a las personas con discapacidad a los que dan ocupación, mejoran su empleabilidad y facilitan su incorporación al sistema productivo ordinario.

Si bien, no ha de perderse de vista el deseable objetivo final de conseguir el mayor grado posible de incorporación de personas con discapacidad en el empleo ordinario y por ello se ha de avanzar en la ejecución de las políticas activas de empleo, desarrollando nuevas fórmulas cuya prioridad sea la inserción laboral de este colectivo en el mercado de trabajo ordinario.

El organismo autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, tiene encomendadas, entre otras funciones, la gestión de los programas de empleo, de formación para el empleo y de fomento del autoempleo y la creación de empresas, así como la elaboración de programas de empleo específicos dirigidos a colectivos con especiales dificultades para la inserción sociolaboral. Igualmente, ejerce las funciones relativas al registro de centros especiales de empleo.

El presente decreto tiene como objeto regular, por un lado, en su Capítulo II, el marco general de las ayudas que el Gobierno Vasco podrá otorgar, a través de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, con la finalidad de promover el acceso de las personas con discapacidad a la actividad laboral estable y de calidad. En el capítulo III, establece el marco que regula las iniciativas de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Por otro lado, en su Capítulo IV, crea y regula el Registro Vasco de centros especiales de empleo y establece el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos.

En relación con los programas de ayudas, desde 2011 Lanbide-Servicio Vasco de Empleo viene gestionando una variedad de ellos destinados al fomento del empleo de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito del empleo ordinario como del empleo protegido. En la ejecución de parte de ellos, como son los relativos a las ayudas a la integración en centros especiales de empleo o las ayudas a la contratación en empresas ordinarias, aplicaba directamente las bases reguladoras establecidas en la normativa estatal, asignando únicamente la dotación económica para su financiación. En relación con otros programas, sin embargo, como el relativo al empleo con apoyo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo ha aprobado convocatorias específicas de ayudas que, aun manteniendo siempre la finalidad y contenidos básicos de la regulación estatal del programa, incluía en las bases reguladoras algunas especialidades propias.

El presente Decreto constituye la primera norma que recoge en un único instrumento normativo la diversidad de programas a gestionar en la Comunidad Autónoma de Euskadi, que responden al mismo objetivo de promoción del empleo de las personas con discapacidad.

De este modo, el Capítulo II del presente Decreto contiene las bases reguladoras de los distintos programas de ayudas, que podrán ser objeto de convocatoria o dotación presupuestaria una vez se encuentre en vigor cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de la CAE que les dé cobertura. Se mantienen los aspectos básicos que configuran en la actualidad los distintos programas gestionados por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, desarrollando algunos extremos para una mayor garantía del principio de legalidad y de seguridad jurídica en su ejecución, adaptándolos a las especialidades organizativas y sociales de esta comunidad autónoma y dotándoles de un tratamiento homogéneo y coherente entre ellos.

Junto a los programas de promoción del empleo, la atención a las personas con discapacidad en el ámbito de la política de empleo del Gobierno Vasco, atendiendo al principio de transversalidad de las políticas y de las líneas de actuación, se completa con los servicios de orientación y formación para el empleo. En el diseño y ejecución de la prestación de estos servicios por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se tienen en consideración las necesidades específicas de este colectivo, recurriendo a la colaboración de entidades especializadas para la orientación de las personas con discapacidad y para el diseño de

itinerarios personalizados de inserción, e incorporando a la oferta formativa acciones adaptadas para la mejora de sus competencias y de su empleabilidad. Por ello, se crea el Capítulo III, que pretende regular las actuaciones de orientación y formación para el empleo para las persona con discapacidad.

Por otro lado, se crea y regula en el Capítulo IV de este Decreto el Registro Vasco de centros especiales de empleo y se establece el procedimiento para su calificación e inscripción. El marco legal general en esta materia lo constituye el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por los que se aprueba el Reglamento de centros especiales de empleo. En su artículo 7 dispone que la creación de los mencionados Centros exigirá su calificación e inscripción en el Registro de Centros que las Administraciones crearán dentro del ámbito de sus competencias.

Se regulan los requisitos que los centros especiales de empleo deben cumplir para poder ser calificados como tales e inscritos en el Registro, así como el procedimiento que debe seguirse para ello, la organización del Libro de inscripción, las actuaciones de seguimiento y control y, finalmente, las causas y el procedimiento de descalificación y cancelación registral.

III.- CONSIDERACIONES GENERALES

Se presenta a nuestra consideración el *“Proyecto de Decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco y el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo”*, que tiene como objeto regular el marco general de las ayudas que el Gobierno Vasco podrá otorgar a través de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo (en adelante, LANBIDE) para promover el acceso de las personas con discapacidad a la actividad laboral estable y de calidad, al tiempo que establece el marco que regula las iniciativas de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Asimismo, crea y regula el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo (en adelante, CEE) y establece el procedimiento para su calificación e inscripción.

Puesto que el presente proyecto de Decreto supone una reordenación y mejora de las Políticas Activas de Empleo destinadas a un colectivo con especiales dificultades para la integración laboral como es el de las personas con discapacidad, manifestamos nuestro sentir favorable y positivo al mismo.

No obstante, queremos señalar algunas cuestiones que merecen una reflexión y su revisión como parte de los contenidos del Decreto:

I. El acceso al empleo ordinario

Esta norma adolece de un insuficiente apoyo al acceso al empleo ordinario por parte de las personas con discapacidad, tal y como viene ocurriendo en general en las políticas activas de empleo destinadas a este colectivo.

En efecto, en los últimos años, los programas de empleo para las personas con discapacidad en Euskadi se han decantado de forma casi exclusiva por apoyar el empleo protegido y la actividad de los CEE, obviando el aludido Art. 27 de la *“Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad”*, el *“Plan para la Incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario de la CAPV (2004-2006)”*, o la propia *“Estrategia Vasca de Empleo 2020”*, que habla de *“Mejorar la tasa de actividad y el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad”* (Directriz D-3).

A pesar de que el propio Parlamento Vasco, en un Acuerdo aprobado por unanimidad el 16 de marzo de 2017, instó al Gobierno a adoptar medidas para impulsar el acceso de las personas con discapacidad al empleo ordinario, lo cierto es que el proyecto de Decreto presentado, lejos de incorporarlas, únicamente consolida y refuerza las medidas de apoyo al empleo protegido y para la sostenibilidad de sus actividades.

Consideramos que debería reforzarse la integración laboral de las personas con discapacidad en la modalidad de empleo ordinario siempre que ello sea posible, y esto al margen de que coexista con otras modalidades (empleo protegido o empleo con apoyo), en cuanto fórmulas que puedan resultar más adecuadas para algunos perfiles de necesidad (así, entre las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, o personas con enfermedad mental, prioritariamente).

II. Los cambios en la gestión y su impacto en la empresa

El art. 35 (ayudas al mantenimiento de los puestos de trabajo en los CEE) prevé en su apartado primero que la subvención se solicitará y, en su caso, se concederá, por semestres naturales. Ello implica un cambio trascendente en la gestión de dicha subvención, alargando hasta los seis meses la posibilidad de cobro de las ayudas, con lo que ello implica de sobrecarga financiera para los centros.

En nuestra opinión, es imprescindible que se gestionen esos pagos con mayor celeridad, acercándolos lo más posible a la generación del derecho (pago de la nómina). Además, ese pago acumulado de seis meses puede conllevar la necesidad de presentar aval para su cobro (cuando la cuantía ascienda a más de 180.303,63€, art. 40-2), lo que genera un gasto innecesario que podría evitarse con la referida gestión más ágil. Por otro lado, la situación se agrava con el procedimiento de concesión de la subvención previsto en el art. 39-1 y 2, pues la concesión por orden de presentación hasta el agotamiento de los fondos con la posibilidad de cobrar con cargo al presupuesto siguiente, puede suponer que, en el mejor de los casos, se cobren las ayudas hasta doce meses después de la generación del derecho; pero, en el peor de los supuestos, que ni siquiera lleguen a cobrarse, pues dependerá de que el Parlamento haya previsto la correspondiente partida para el año próximo.

Cuestiones de gestión como las citadas en los párrafos anteriores impactan extraordinariamente en el beneficiario de las ayudas (empresa, CEE...). De ahí que resulte de especial interés el informe al que hace referencia el art. 6 de la Ley 16/2012, de Apoyo a las personas emprendedoras y a la pequeña empresa, a tenor del cual la Administración debe presentar una evaluación de cómo impacta el Decreto en la constitución, puesta en marcha y funcionamiento de las empresas. Pues bien, el documento que a tal efecto consta en el expediente administrativo de elaboración de este Decreto no cumple la referida función. De todo su contenido solo cabe destacar lo que señala en relación con la tramitación electrónica (último párrafo del informe). Sin embargo, es obvio que algunas de las modificaciones introducidas en el Decreto tendrán un fuerte impacto para los beneficiarios, como lo señalado sobre el cambio en los plazos de pago y, sin embargo, no se ha presentado ninguna evaluación al respecto.

III. Los plazos para la resolución de los procedimientos

Sorprende que se haya dispuesto el mismo plazo de resolución para todos los procedimientos que se regulan en este Decreto (arts. 8, 39, 48, 57, 65, 82, y 88). Esa homogenización no parece proporcionada ni oportuna, pues no tiene en cuenta la mayor o menor dificultad que

podiera entrañar el procedimiento concreto (son muy distintos, los hay complejos y mucho más simples), ni si el efecto del silencio administrativo es positivo (art. 8, 28, 39, 48, 57, 88) o negativo (art. 28, 65, 82); o si se trata de un procedimiento de carácter subvencional (los de las ayudas) o tiene otra naturaleza (la inscripción registral de los CEE).

La homogeneización del plazo no se justifica en sí misma cuando la realidad de los procedimientos es tan diversa. Pero mucho menos se entiende cuando, además, el plazo establecido para todos los casos es el máximo que permite la Ley de Procedimiento Administrativo: 6 meses.

Entendemos que una homogeneización regulatoria de esas características no está justificada y puede entenderse arbitraria: la celeridad y agilidad de los procedimientos es un valor en sí mismo que no debe sacrificarse sino motivadamente. Dadas las circunstancias expuestas (plazo máximo y para todos igual) no parece que se haya atendido adecuadamente a la siempre necesaria regla de proporcionalidad.

IV. Las limitaciones a la actuación subvencionable

Como hemos señalado en el apartado I, el CES entiende la modalidad de empleo ordinario como instrumento adecuado para la mejor integración laboral de las personas con discapacidad. En ese sentido planteábamos la necesidad de su reforzamiento, pues claramente el Decreto adolece de un insuficiente apoyo a dicha modalidad.

Por consiguiente, en las ayudas a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (subsección primera de la sección primera del capítulo II del Decreto, arts. 9 a 15), además de la contratación estable que ya se regula, sería necesario mejorar y reforzar las fórmulas de acercamiento de la persona con discapacidad a la empresa mediante instrumentos de todo tipo, tales como el ya existente “Contrato temporal de fomento del empleo” para las personas con discapacidad, los “Contratos Formativos” o cualesquiera otras medidas distintas a la contratación que faciliten e incentiven el acceso al mercado ordinario de trabajo.

V. La cuantía de las subvenciones

La cuantía de las subvenciones para la integración en el mercado de trabajo ordinario previstas en los arts. 10 (ayudas a la contratación) y 17 (ayudas a la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras) resultan insuficientes, lo que de facto vacía el objetivo que se pretende: que la subvención actúe como palanca de la contratación en cuestión. Las cantidades que se consignan para un contrato indefinido a jornada completa y para la implantación de medidas de adaptación del puesto de trabajo no guardan la proporcionalidad necesaria para que actúen como real acicate. Por lo demás, sorprende la diferencia de esas cantidades con las previstas para el resto de subvenciones reguladas en el Decreto, lo que nos lleva a reiterar el desigual trato a la promoción del acceso al mercado ordinario y al mercado protegido que se produce en esta norma.

Por otra parte, también llama la atención que la ayuda para la adaptación del puesto sea lineal, no considerándose ni valorándose de ninguna manera el esfuerzo o coste que haya de acometer (y que puede ser de muy distinto calado).

Y, en la misma línea de insuficiencia subvencional, podría valorarse lo previsto en el art. 36, sobre ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo en los CEE.

VI. El Capítulo III. Iniciativas de mejora de la empleabilidad

Este capítulo viene a configurar un régimen separado para los CEE en relación a los servicios de la Cartera Común de Servicios del Sistema (orientación, colocación, asesoramiento, etc.). No se explica suficientemente ese tratamiento diferenciado en la Exposición de Motivos, ni se señalan siquiera cuáles van a ser las bases de ese régimen distinto. Solo se apunta que la financiación se determinará en el Consejo de LANBIDE y que los servicios y programas se gestionarán mediante la fórmula jurídica “ajustada a derecho”; lo demás se deriva a la convocatoria. Sería deseable una regulación más completa en el Decreto para poder hacer una valoración de oportunidad.

VII. El Capítulo IV. Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo

Debería valorarse la posibilidad de recoger en otra norma diferente la creación y regulación del Registro Vasco de CEE. Consideramos que el presente Decreto debería centrarse en la regulación de políticas, medidas, apoyos, incentivos y ayudas orientadas a dar cumplimiento al Art. 27 de la Convención de las Naciones Unidas, y no recoger un tema tan específico y administrativo como el del citado Registro, secundario en nuestra opinión, circunscrito únicamente a una de las modalidades del empleo de las personas con discapacidad.

Emitiremos, no obstante, algunas consideraciones específicas relativas a este Capítulo, a fin de contribuir a la mejora de su contenido.

VIII. Otras consideraciones generales

ü Como recuerda la propia Memoria técnica del proyecto de Decreto, cuyo contenido ha sido trasladado, casi en su totalidad, a la Exposición de motivos, además de los programas que se regula, el empleo de las personas con discapacidad se fomenta mediante bonificaciones a la Seguridad Social que, reguladas por el Estado, son financiadas con cargo a los Presupuestos Generales de la CAE, en los términos del Acuerdo de traspasos. Opinamos que, aunque no sea materia regulada por el Decreto, su Exposición de motivos debería hacer mención a esta importante herramienta. Asimismo, consideramos importante la normalización de mecanismos de control y verificación del funcionamiento de estas deducciones de las cuotas.

ü En relación a las tareas de preparador/a laboral y de técnico de apoyo a la inserción social y laboral que forman parte de las Unidades de Empleo con Apoyo (art. 24) y de Apoyo a la Actividad Profesional de los CEE (art. 61), queremos señalar la importancia de avanzar en la profesionalización del sector, para una mejor cobertura de las necesidades de un colectivo tan específico como es el de las personas con discapacidad.

ü Creemos que sería conveniente que el Decreto contemple la creación de un Sistema de información y estadísticas para conocer los resultados de las políticas y medidas implementadas, que sirva de base para evaluar su impacto y avances en la integración laboral de las personas con discapacidad. Resulta necesario disponer y conocer datos periódicos y actualizados, desagregados en función del sexo, edad, tipo de discapacidad y modalidad de empleo (como mínimo)¹.

1. También sería importante realizar un seguimiento, registro e información pública, sobre estas cuestiones: N° de inspecciones anuales relativas al cumplimiento de la cuota de reserva de trabajadores/as con discapacidad. N° de sanciones anuales por incumplimiento de la cuota de reserva e importe medio de las sanciones impuestas. N° de empresas que cumplen la cuota de reserva a través de medidas alternativas (dato anual) y tipo de medida alternativa al que recurren. Comparativa sobre las condiciones salariales y demás condiciones del convenio laboral aplicable en función de que se trate de personas con discapacidad

IV.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

Cap. II. Programas de promoción del empleo de personas con discapacidad

Art. 8. Procedimiento de concesión de las ayudas. Resolución

Dispone el **apartado 3** este artículo que *“el plazo máximo para resolver y notificar la resolución es de seis meses desde la presentación de la solicitud. Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, las solicitudes podrán entenderse estimadas”*.

En nuestra opinión, la seguridad jurídica exige que la norma reguladora de un procedimiento, si entra a regularlo, determine con claridad si el silencio administrativo va a tener efectos positivos o negativos. En consecuencia, no parece adecuado que este artículo deje dudas al respecto, “las solicitudes podrán entenderse estimadas”, pues sugiere que también podrían entenderse no estimadas. El silencio administrativo es positivo o es negativo, pero en ningún caso puede quedar al albur de lo que la Administración pueda “entender” en un determinado momento, por lo que, entendiendo que se trata de una errata, se recomienda la revisión de este artículo.

Subsecc. 1. Ayudas a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

Art. 10. Cuantía de la subvención

En primer lugar, queremos señalar que, al hilo de lo expuesto en las consideraciones generales en relación a la necesaria apuesta por la promoción del acceso al mercado de trabajo ordinario, las ayudas que se regulan en este artículo deberían ser revisadas al alza.

En segundo lugar, y al objeto de apoyar específicamente a las personas con discapacidad mayores de 45 años, se recomienda modificar el **apartado 4** de este artículo como se indica:

*“4. Si la persona contratada fuese mujer **o persona mayor de 45 años**, la cuantía de la subvención se incrementará en un 10%.”*

Art. 11. Presentación de solicitudes y documentación preceptiva

Dispone el **apartado 1** de este artículo que *“el plazo de presentación de solicitudes de subvención por contratación será de un mes a contar desde el inicio del contrato o conversión en indefinido”*.

Consideramos que se trata de un plazo un tanto exiguo y que sería conveniente ampliarlo a dos meses.

Y en este mismo sentido nos pronunciamos en relación al plazo de presentación de las solicitudes de ayudas a la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras, regulado en el art. 18.1.

Subsecc.2. Ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras

Art. 16. Actuaciones subvencionables

Dispone el **apartado 3** de este artículo que *“las medidas llevadas a cabo por las empresas deberán estar relacionadas con nuevas contrataciones de carácter indefinido o conversiones en indefinido de contratos temporales, así como con nuevos contratos temporales o de duración determinada de, al menos, un año de duración”*.

No se contempla, por tanto, el supuesto de que a una persona trabajadora en activo le sobrevenga una discapacidad que requiera de ese tipo de adaptación del puesto o eliminación de barreras. Se trataría de una ayuda al mantenimiento del empleo que debería tenerse en cuenta en este Decreto.

Art. 17. Cuantía de la subvención

Se dispone que *“la cuantía de la subvención por la implantación de medidas de adaptación individual, será de un máximo de 1.000 euros por cada persona trabajadora con discapacidad para la que se haya realizado dicha adaptación”*, y que *“el importe de la subvención no podrá ser superior al coste de la medida de adaptación subvencionada”*.

En nuestra opinión, se trata de un importe excesivamente reducido, por lo que recomendamos su revisión al alza. Asimismo, entendemos que el criterio para establecer la cuantía de cada una de las subvenciones debería ser, en todo caso, el coste de implantación de las medidas que se pretende fomentar.

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

Art. 33. Beneficiarios de las ayudas

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

Dado que el art. 44.2 del RDL 1/2013 del que se deriva este artículo establece que *“los criterios para establecer dichas compensaciones económicas serán que estos centros especiales de empleo reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro”*, consideramos que debería ajustar su contenido reproduciendo dicha referencia en su integridad.

Subsecc. 1. Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad

Apreciamos cierta confusión en la regulación de estas ayudas: tratándose de ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo, no vemos por qué se dispone en el art 35.2 que *“las nuevas contrataciones han de suponer un incremento neto del número de personas empleadas en comparación con la media de los 12 meses previos”*. Semejante exigencia tiene sentido en la Subsección 2ª *“Ayudas a la inversión generadora de empleo estable para personas con discapacidad”*.

Art. 36. Cuantía de la subvención

Reiteramos lo expuesto en las consideraciones generales acerca del importe insuficiente de las ayudas reguladas en esta norma en su conjunto, y específicamente de las subvenciones para el mantenimiento de puestos de trabajo en los CEE.

Arts. 37. Dotación presupuestaria y 39. Procedimiento de concesión de la subvención. Resolución

En relación a la dotación presupuestaria para estas ayudas, y dado su procedimiento de concesión, queremos recordar que en los últimos años, y a pesar del esfuerzo realizado por el Gobierno Vasco y LANBIDE, dicha dotación se ha manifestado insuficiente no siendo suficientes las garantías que se regulan en el art. 39, lo que debería ser tenido en cuenta a la hora de hacer las previsiones presupuestarias correspondientes.

Art. 38. Presentación de solicitudes y documentación preceptiva

Como parte de la documentación preceptiva a la hora de solicitar ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad por parte de los CEE, se recomienda incorporar un informe relativo a la inclusión de sus trabajadores/as con discapacidad al mercado laboral ordinario en el año anterior.

Subsecc.2. Ayudas a la inversión generadora de empleo estable para personas trabajadoras con discapacidad

En nuestra opinión, las ayudas de esta subsección deberían extenderse también para las empresas que contratan a personas con discapacidad superando el porcentaje legal de cuota de reserva, y no destinarse sólo a los CEE.

Y esta consideración sería igualmente aplicable a las ayudas reguladas en la Subsección 3ª, sobre Ayudas para el equilibrio presupuestario y la viabilidad de los centros especiales de empleo.

Art. 47. Presentación de solicitudes y documentación preceptiva

Entre la documentación que debe acompañar las solicitudes de subvención se incluye (apartado b) *“detalle valorado del plan de inversión fija (adjuntar facturas; presupuestos; etc.)”*.

Consideramos que el texto subrayado debería concretarse en mayor medida (el “etc.” no genera seguridad jurídica), o bien ser eliminado.

Art. 48. Procedimiento de la concesión

Dispone el **apartado 1** de este artículo que *“las solicitudes serán estudiadas por orden de presentación y se concederán las ayudas en el mismo orden a aquellas que cumplan los requisitos y condiciones previstos en la convocatoria, hasta el agotamiento de la dotación presupuestaria. Una vez agotada la dotación presupuestaria se procederá a la publicación de esta circunstancia en el BOPV mediante resolución de la Directora o Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y se denegarán las subvenciones a las solicitudes pendientes”*.

Opinamos que la regulación de un procedimiento de concesión por orden de presentación de las solicitudes generaría desigualdad entre los CEE, ya que las entidades con mayores recursos humanos tendrían manifiesta ventaja sobre entidades que no dispongan de tanto personal para la gestión y conformación de las solicitudes. En nuestra opinión, sería más eficiente un procedimiento de concesión similar al regulado en las Ayudas a las Unidades Apoyo a la Actividad Profesional (artículo 65) o en las Ayudas a las Actuaciones de Empleo con Apoyo (artículo 28).

De esta forma, la redacción de este apartado debería redactarse en los siguientes términos:

“1. Terminado el plazo de presentación de solicitudes, se concederán aquellas que reúnan los requisitos previstos en este Decreto.

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

Cap. IV. Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo

Adición de un nuevo artículo:

“Art. 83-bis. Circunstancias objeto de calificación

Serán objeto de calificación e inscripción en el Registro de Centros Especiales de Empleo del País Vasco, las siguientes circunstancias:

- 1. La constitución de una nueva entidad como Centro Especial de Empleo**
- 2. La apertura de un centro de trabajo en perteneciente a un Centro Especial de Empleo**
- 3. El carácter de Centro Especial de Empleo de iniciativa social**
- 4. El cambio de titularidad de un Centro Especial de Empleo”**

Justificación: Consideramos razonable que se incorporen los actos que deben ser inscritos. Ello se puede deducir del enunciado en diversos artículos, pero parece coherente que exista un artículo específico.

Art. 88. Tramitación y resolución del procedimiento

Dispone el **apartado 3** de este artículo que *“el plazo máximo para adoptar y notificar la resolución sobre calificación e inscripción en el Registro Vasco de centros especiales de empleo es de seis meses, contados desde el día en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiese dictado y notificado resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud presentada”*.

Consideramos excesivo este plazo y recomendamos que se fije en un mes.

Art. 89. Libro de inscripción

El **apartado 1.d)** de este artículo establece que entre los datos que deberán constar en el Registro deberán incluirse los relativos a *“domicilio social y datos de contacto: teléfono, fax y correo electrónico”*.

Consideramos que, dado que el fax se encuentra en desuso, no tiene mucho sentido su incorporación.

V.- CONCLUSIÓN

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

En Bilbao, a 17 de mayo de 2019

Vº Bº El Presidente

Francisco José Huidobro Burgos

La Secretaria General

Emilia Málaga Pérez

ANEXO

VOTO PARTICULAR FORMULADO POR EL CONJUNTO DEL GRUPO

A

VOTO PARTICULAR CONJUNTO DEL GRUPO A al Dictamen del CES Vasco sobre el proyecto de Decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la CAPV y el registro vasco de Centros de Empleo

JUSTIFICACIÓN DEL VOTO PARTICULAR

Los Consejeros y Consejeras del Grupo A manifestamos nuestro desacuerdo con el contenido de una parte de este dictamen que consideramos cualitativamente muy importante. En concreto, se trata de la consideración titulada “las limitaciones a la actuación subvencionable” referida a las ayudas a la contratación en el mercado ordinario del colectivo de personas con discapacidad.

La consideración propone solicitar al Gobierno una modificación en su anteproyecto para reforzar la concesión de ayudas y subvenciones a la contratación temporal, ya subvencionadas, así como “otras medidas distintas a la contratación”.

En el trámite de audiencia pública ya se alegó esta cuestión, planteada entonces por EHLABE, de forma más explícita, cuando se presentó, entre otras, una alegación con la propuesta de ampliar los contratos subvencionados para amparar a las contrataciones temporales.

Pues bien, el Gobierno vasco, en respuesta a esa alegación, justifica su respuesta negativa en lo siguiente:

- Se trata de incentivar el empleo de calidad, y por eso se subvencionan contratos indefinidos y transformaciones en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo y formativos, no contratos temporales.
- Existen contrataciones temporales que ya son apoyadas desde Lanbide, en concreto habla de los contratos temporales de fomento de empleo y los contratos formativos y determinados contratos de interinidad, que son objeto de bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social durante toda su vigencia y se financian con cargo al Presupuesto de Lanbide y de las contrataciones temporales, de al menos 6 meses de duración, de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, que también recibir el

correspondiente apoyo financiero de Lanbide.

Las Consejeras y Consejeros del Grupo A, aun compartiendo que la modalidad de empleo ordinario debe ser reforzada en este Decreto, comparten la respuesta del Gobierno, que entendemos acertada, por un lado, limitando la subvención a nuevas modalidades de contratación temporal, porque ya existen contrataciones temporales que se subvencionan, y por otro lado, identificando la calidad del empleo con fórmulas contractuales que favorezcan la contratación indefinida.

Siendo esto así, y en coherencia con todo ello, no podemos tomar partido con un voto favorable a un Anteproyecto de Dictamen que le manifiesta al Gobierno, que las modalidades temporales de contratación no están suficientemente subvencionadas y que es necesario reforzar estas y otras medidas distintas a la contratación, mención que puede dar cabida incluso a fórmulas no laborales para las que también se solicita subvención.

Por ello, manifestamos nuestro voto particular, y por ende, contrario al dictamen aprobado por este organismo.