

MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS RELACIONADOS CON LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI Y EL REGISTRO VASCO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 6/2022, de 30 de junio, del Procedimiento de Elaboración de Disposiciones de Carácter General (en adelante, Ley 6/2022, de 30 de junio), el centro directivo competente para la instrucción del expediente debe elaborar, con carácter preceptivo, una memoria del análisis de impacto normativo de la disposición proyectada, que deberá contener o reiterar respecto a la orden de inicio cualquier extremo que pueda ser relevante a criterio del órgano proponente y, en todo caso, los siguientes apartados:

a) Oportunidad de la propuesta y alternativas de regulación estudiadas y justificación de la necesidad de la nueva norma frente a la alternativa de no aprobar ninguna regulación.

Con fecha 13 de diciembre de 2006, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó la Convención para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. En su artículo 27 se reconoce 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 a las personas con discapacidad.

El Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación.

De conformidad con el artículo 37 del referido texto legal, la política de empleo tendrá por finalidad aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación, para lo que se fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y se promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo. Del mismo modo, se diferencian los siguientes tipos de empleo a través de los que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo:

- 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 artículo 39 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social establece que se debe fomentar el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral, entre las que se contemplan las subvenciones o préstamos 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, el artículo 43 de la citada disposición normativa regula los centros especiales de empleo, definiéndolos como aquellos cuyo objetivo principal es realizar



una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y que tienen como finalidad 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. Esa norma incorpora un mandato dirigido a las administraciones públicas para, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, promover la creación y puesta en marcha de centros especiales de empleo y fomentar la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades.

En coherencia con las previsiones encaminadas a garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad citadas en los párrafos precedentes, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (en adelante, Ley 3/2023, de 28 de febrero), incorpora, como uno de los ejes en los que se articula la Estrategia Española de Apoyo Activo al 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.

Conforme señala el artículo 32.1 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, las políticas activas de empleo deben desarrollarse en todo el Estado teniendo en cuenta la cartera común y los servicios complementarios prestados por los Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los requerimientos de los mercados de trabajo locales, con objeto de favorecer la colocación de las personas demandantes de empleo. A colación con lo anterior, el apartado segundo del referido artículo 32 añade que los servicios y programas de políticas activas de empleo se deben diseñar y llevar a cabo por los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias.

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 (en adelante, Decreto 168/2019, de 29 de octubre), fue la primera norma que recogía, en un único instrumento normativo, la diversidad de programas a gestionar en esta Comunidad Autónoma que respondían al objetivo de promoción del empleo de las personas con discapacidad. Este Decreto ponía de manifiesto el firme compromiso y la actuación aunada de las administraciones públicas, los interlocutores sociales y el tejido asociativo y empresarial vinculado a la discapacidad.

Con la entrada en vigor del Decreto 152/2023, de 17 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 (en lo sucesivo, Decreto 152/2023, de 17 de octubre), se derogó el anterior Decreto 168/2019, de 29 de octubre, a fin de adaptar la normativa reguladora de los programas dirigidos a la promoción del empleo de personas con discapacidad a los cambios normativos introducidos, principalmente, por (i) el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, (ii) el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, y (iii) el Decreto 156/2021, de 29 de junio, de modificación del Decreto por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Con fecha 30 de diciembre de 2023, entró en vigor la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones (en adelante, Ley 20/2023, de 21 de diciembre), estableciendo el régimen jurídico general de las subvenciones cuya gestión y otorgamiento corresponda a las entidades del sector público de la CAE, entre las que se incluyen los entes públicos de derecho privado de la Administración institucional en la medida que su norma estatutaria les atribuyan la potestad administrativa de fomento de manera expresa. Esta Ley actualiza el régimen subvencional de la CAE. En su Disposición final primera establece la obligación de adaptar las bases reguladoras de ayudas y subvenciones de vigencia indefinida a lo dispuesto en la misma, de modo que, en caso de no materializarse dicha adaptación en el plazo de doce meses a contar desde su entrada en vigor, habrán de entenderse derogadas. No obstante, la Disposición final segunda de la Ley 8/2024, de 20 de diciembre, por la que se

aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2025, aumentó el indicado plazo de adaptación a veinticuatro meses (esto es, hasta el 30 de diciembre de 2025).

Por tanto, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, y vista su afectación a los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad regulados en el Decreto 152/2023, de 17 de octubre, mediante la norma proyectada se pretende adecuar la normativa de la CAE.

Además, el Reglamento (UE) 2023/2831 de la Comisión, de 13 de diciembre de 2023, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis, ha sustituido al Reglamento (UE) 1047/2013 tras su expiración, aumentando el límite máximo de las ayudas de minimis que una única empresa puede recibir por Estado miembro en cualquier periodo de tres años hasta los 300.000 euros. Como consecuencia de lo anterior, en el Decreto 152/2023, de 17 de octubre, se deben actualizar las referencias que se realizan al Reglamento de minimis, que resulta de aplicación a algunos de los programas de ayudas regulados en este.

En otro orden de cosas, con posterioridad a la entrada en vigor del Decreto 152/2023, de 17 de octubre, se aprobó la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo (en adelante, Ley 15/2023, de 21 de diciembre), que articula un conjunto ordenado de derechos, servicios y programas que se dirigen a hacer efectivas las previsiones del artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, así como de los artículos 35 a 47 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. Esta Ley, además, contempla programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo a aquellas con especiales dificultades de inserción laboral, estableciendo programas integrales de activación laboral dirigidos a mejorar la empleabilidad y el acceso a un trabajo digno de los colectivos de atención prioritaria.

La Ley 15/2023, de 21 de diciembre, prevé la transformación de la naturaleza jurídica del organismo autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo al ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo. Conforme con la Disposición final tercera de la Ley 8/2024, de 20 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la CAE para el ejercicio 2025, esta transformación ha quedado demorada hasta la entrada en vigor de los estatutos del ente, que han sido aprobados por Decreto 93/2025, de 29 de abril (BOPV nº 90, de 15 de mayo de 2025) y han entrado en vigor el día 1 de junio de 2025. Por consiguiente, el contenido y las referencias que en el Decreto 152/2023, de 17 de octubre, se hacen a Lanbide se deben ajustar a su naturaleza de ente público de derecho privado y a la nueva denominación, Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

Los estatutos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo desarrollan el régimen jurídico, orgánico y funcional del ente, regulando la composición, funciones y designación de sus órganos de gobierno, así como su estructura interna y su régimen de funcionamiento. Esta norma obliga a realizar las oportunas modificaciones en el Decreto 152/2023, de 17 de octubre, principalmente en cuanto a los órganos competentes para la gestión y resolución de las convocatorias de subvenciones.

Los cambios normativos analizados motivan la necesidad de adaptar la normativa reguladora de los programas dirigidos a la promoción del empleo de personas con discapacidad. Por seguridad jurídica, se ha considerado más adecuado elaborar un nuevo decreto que derogará el vigente Decreto 152/2023, de 17 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.

En definitiva, la disposición proyectada tendrá por objeto regular 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, derogando el vigente Decreto 152/2023, de 17 de octubre, que regula estos mismos contenidos. La principal finalidad del nuevo decreto es adaptar la regulación actual de los referidos programas a lo dispuesto en la normativa

aprobada con posterioridad a la entrada en vigor del Decreto 152/2023, de 17 de octubre, y que afecta a su contenido. En síntesis:

- La Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones. Esta Ley actualiza el régimen subvencional de la CAE, refunde normas que se encontraban dispersas en otras leyes y se adapta a los artículos básicos de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En virtud de la Disposición final primera de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, resulta necesario adaptar el Decreto 152/2023, de 17 de octubre, a lo dispuesto en la misma.
- El Reglamento (UE) 2023/2831 de la Comisión, de 13 de diciembre de 2023, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis.
- La Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, y los estatutos del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, aprobados por Decreto 93/2025, de 29 de abril. Los nuevos estatutos desarrollan las funciones, composición y nombramiento de los órganos de gobierno, la estructura orgánica y funcional de los servicios del ente y su régimen de funcionamiento. Esta nueva regulación conlleva cambios importantes en los órganos de gestión y resolución de los programas de ayudas reguladas en el Decreto 152/2023, de 17 de octubre.

Además, se introducen cambios en algunos de estos programas que tienen como objetivo mejorar la operativa y gestión de los mismos para mejorar la asignación de recursos, ser más eficientes en la gestión de las ayudas y mejorar el servicio prestado a los beneficiarios.

b) Contenido y análisis jurídico, con referencia al derecho comparado y al de la Unión Europea y normas que quedarán derogadas como consecuencia de la entrada en vigor de la norma.

La norma proyectada regulará, en un único instrumento normativo, la diversidad de programas a gestionar en la CAE para la promoción del empleo de las personas con discapacidad, derogándose, en consecuencia, el Decreto 152/2023, de 17 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, que versa sobre el mismo objeto.

La disposición proyectada no supone una regulación novedosa en cuanto a la tipología de los programas de ayudas que recoge, que son los mismos que los recogidos en el Decreto 152/2023, de 17 de octubre. De este modo, la norma recoge, de un lado, el marco general de las ayudas que el Gobierno Vasco podrá otorgar, a través del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, con la finalidad de promover el acceso de las personas con discapacidad a la actividad laboral estable y de calidad, y regula 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 que les dé cobertura; y, de otro lado, establece el marco que regula las iniciativas de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Por último, la norma regula el Registro Vasco de centros especiales de empleo y establece el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos.

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 se tienen en consideración las necesidades específicas de este colectivo, recurriendo a la colaboración de entidades especializadas para la orientación de las personas con discapacidad y para el diseño de itinerarios personalizados de inserción, e incorporando a la oferta formativa acciones adaptadas para la mejora de sus competencias y de su empleabilidad. Por ello, en el Capítulo III se regulan las actuaciones de orientación y formación para el empleo para las personas con discapacidad.

Asimismo, se mantiene el Capítulo IV del Decreto 152/2023, de 17 de octubre, por el que se regula el Registro Vasco de centros especiales de empleo y se establece el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos. De conformidad con los estatutos de Lanbide- Servicio Público Vasco de Empleo, el Registro Vasco de centros especiales de empleo se adscribe a la Dirección de Empleo y Formación del ente, órgano que tiene atribuidas las funciones de gestión y soporte de los programas del ente dirigidos a la inclusión laboral.

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

La disposición proyectada no prevé la modificación de la tramitación relativa a la calificación e inscripción registral de los centros especiales de empleo regulada en el Capítulo IV del vigente Decreto 152/2023, de 17 de octubre, más allá de los órganos competentes para realizar las actuaciones necesarias para la tramitación de la solicitud y la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos para la calificación como centro especial de empleo y para resolver sobre la calificación y, en su caso, inscripción como centro especial de empleo.

En cuanto al marco normativo internacional con el que contamos, en virtud de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, los Estados Parte se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, para lo que adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de cualquiera índole que sean pertinentes para hacer efectivos estos derechos.

De conformidad con el artículo 27 de la Convención de Naciones Unidas, los Estados Parte reconocen 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 a las personas con discapacidad. Del mismo modo, los Estados se comprometen a salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, adoptando medidas pertinentes a tal fin, tales como 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, o 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.

Centrándonos específicamente en la Unión Europea, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dispone, en su artículo 19.1, que el Consejo podrá adoptar acciones para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad, entre otros.

A su vez, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, establece el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta Directiva considera el empleo y la ocupación como elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, contribuyendo a la participación plena en la vida económica, cultural y social, así como en su desarrollo personal. En la lucha contra la discriminación por motivos de discapacidad, empresarios y poderes públicos juegan un papel fundamental y determinante para garantizar el principio de igualdad de trato.

c) Análisis sobre la adecuación de la norma propuesta al orden de distribución de competencias.

El ámbito material en el que se incardina la normativa que se articula es el empleo. En términos de competencia a nivel del bloque de constitucionalidad, la materia de empleo está vinculada con los títulos competenciales relativos a la legislación laboral y desarrollo económico.

El marco legal de la competencia que se ejerce deriva de lo dispuesto en los artículos 40 y 41 de la Constitución Española (CE), que ordenan a los poderes públicos realizar una política orientada al pleno empleo, de modo que se garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes, especialmente, en caso de desempleo. Teniendo en cuenta lo anterior, el artículo 148.1.13^a de la CE establece la posibilidad de que las comunidades autónomas asuman competencias en materia de fomento del desarrollo económico dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional, reservándose al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y la coordinación de la planificación general de la actividad económica conforme al artículo 149.1.13^a de la CE. Por su parte, el artículo 149.1.7^a de la CE atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por parte de los órganos de las comunidades autónomas.

Por lo que respecta a la CAE, la iniciativa normativa que nos ocupa tiene su encaje en el marco de las competencias asumidas en el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma del País Vasco, aprobado por Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre. En este sentido, el artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía prevé que los poderes públicos vascos, en el ámbito de su competencia:

- a) *Velarán y garantizarán el adecuado ejercicio de los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos.*
- b) *Impulsarán particularmente una política tendente a la mejora de las condiciones de vida y trabajo.*
- c) *Adoptarán aquellas medidas que tiendan a fomentar el incremento del empleo y la estabilidad económica.*
- d) *Adoptarán aquellas medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales.*
- e) *Facilitarán la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social del País Vasco.*

El artículo 12.2 del Estatuto de Autonomía del País Vasco atribuye a la CAE la competencia para la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, procurando que las condiciones de trabajo se adecuen al nivel del desarrollo y progreso social, promoviendo la cualificación de los trabajadores y su formación integral.

Con fecha de efectos 1 de enero de 2011, fueron objeto de traspaso a la CAE las funciones y servicios que, en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, realizaba hasta entonces el Servicio Público de Empleo Estatal, en los términos establecidos en el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 28 de octubre de 2010, aprobado por Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre, y, posteriormente, por Decreto 289/2010, de 9 de noviembre. Entre otros, en materia de fomento y apoyo al empleo, se traspasaron a la Comunidad Autónoma las funciones ejecutivas en materia de integración laboral de las personas con discapacidad y la calificación de los centros especiales de empleo y su registro.

El artículo 7.1.d) del Decreto 18/2024, de 23 de junio, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, atribuye al Departamento de Economía, Trabajo y Empleo la política de empleo.

De conformidad con el artículo 16 del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, corresponde a la Dirección de Empleo de la Viceconsejería de Empleo e Inclusión la elaboración de propuestas normativas en desarrollo de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo y, en colaboración con Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, planificar las políticas de reducción de tasas de desempleo, de promoción del empleo estable y de calidad, de empleo inclusivo, de

atención a las personas desempleadas de larga duración y aquellas con especiales dificultades de acceso al empleo, promoviendo la innovación y la aplicación de las mejores prácticas.

Adscrito al Departamento de Economía, Trabajo y Empleo se encuentra el ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, que, conforme con el artículo 4 de sus estatutos, aprobados por Decreto 93/2025, de 29 de abril, tiene encomendado, entre otras funciones, garantizar los derechos para la mejora de la empleabilidad, elaborar y desarrollar programas de empleo específicos dirigidos a colectivos con especiales dificultades para la inserción sociolaboral y dirigidos a la creación de empleo digno, además de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad. De igual modo, corresponde a ese ente la gestión del Registro Vasco de centros especiales de empleo.

d) Impacto económico y presupuestario, evaluación de las consecuencias de su aplicación sobre los sectores, colectivos o agentes afectados por la norma, incluido el efecto sobre la competencia y la competitividad y su encaje con la legislación vigente en cada momento sobre estas materias.

En relación con este aspecto, nos remitimos a la memoria técnica justificativa y económica incluida en el expediente.

e) Cargas administrativas que conlleva la propuesta y el coste de su cumplimiento para la Administración y para los obligados a soportarlas, con especial referencia al impacto sobre las pequeñas y medianas empresas.

En lo que respecta a los beneficios y cargas administrativas e impacto sobre las PYMES que conlleva la propuesta normativa, la disposición proyectada no prevé la modificación de la tramitación relativa a la calificación e inscripción registral de los centros especiales de empleo regulada en el Capítulo IV del vigente Decreto 152/2023, de 17 de octubre. En la elaboración del referido Decreto, ya se procuró la simplificación del procedimiento mediante su tramitación electrónica, así como la tramitación electrónica de los diferentes programas de ayudas regulados en el mismo, no previéndose ninguna modificación en este sentido.

En cualquier caso, nos remitimos al informe que analiza el impacto de la disposición proyectada en la empresa que consta incorporado al expediente administrativo.

f) Informe sobre el impacto en función del género, trámites llevados a cabo y sus resultados con relación al cumplimiento de los preceptos del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, y de las medidas incorporadas para promover la igualdad.

Nos remitimos al informe de impacto en función del género ya incorporado al expediente, sin perjuicio del informe que se solicitará a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer con ocasión de la tramitación de la disposición proyectada en la fase del procedimiento que corresponda.

g) Informe sobre la perspectiva de normalización del uso del euskera en el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general, adecuación a la normativa vigente en materia lingüística y medidas dirigidas a la normalización del uso del euskera en el ámbito objetivo de la disposición proyectada.

No se observa incidencia desde la perspectiva de normalización del uso del euskera en la presente iniciativa.

En todo caso, sobre este aspecto se solicitará, llegado el momento, informe a la Dirección de Normalización Lingüística de las Administraciones Públicas de la Viceconsejería de Política Lingüística del Departamento de Cultura y Política Lingüística.

h) Evaluación de impacto sobre la infancia y la adolescencia, explicación detallada de los trámites llevados a cabo y su impacto previsto sobre la infancia y la adolescencia

que permita medir y contrastar el cumplimiento del principio del interés superior de la infancia.

Sobre este aspecto nos remitimos al informe de impacto sobre la infancia y la adolescencia que consta incorporado al expediente.

i) Descripción de la tramitación, con referencia a los informes o dictámenes preceptivos o facultativos evacuados y a los resúmenes de las principales aportaciones recibidas en el trámite de consulta previa a la ciudadanía, con carácter previo a la elaboración del texto, y de las recibidas en los trámites de audiencia, información pública y negociación colectiva, con el resultado y el reflejo de aquellos en el texto del proyecto, así como, en su caso, las razones por las que se prescindió de aquellos o la justificación de la reducción de los plazos mínimos previstos.

Con arreglo a lo establecido en el artículo 11.4 de la Ley 6/2022, de 30 de junio, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, y en el artículo 133.4, segundo párrafo, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, queda satisfecha la exigencia de participación ciudadana con los trámites de audiencia y de información pública que se realizarán con posterioridad a la aprobación previa del texto normativo proyectado, no siendo necesario, por lo tanto, realizar el trámite de consulta previa a la ciudadanía.

En lo que respecta a los trámites sustanciados hasta el momento, nos remitimos al expediente electrónico en el que constan los informes de impacto correspondientes (en función del género, en la infancia y la adolescencia, en la familia, en la juventud y en la empresa) y la Memoria técnica justificativa y económica de la disposición proyectada.

j) Evaluación de impacto sobre la juventud, trámites llevados a cabo y su impacto previsto sobre la juventud, que permita medir y contrastar el cumplimiento del impulso y la transversalización de la política integral de juventud, en relación con proteger y facilitar el ejercicio por parte de las personas jóvenes de sus derechos, cualquiera que sea su naturaleza o condición; fomentar su participación activa en el desarrollo político, social, económico, sostenible y cultural de la sociedad; y generar las condiciones que posibiliten su autonomía y emancipación, como culminación de un proceso continuo iniciado en la infancia.

En este punto nos remitimos al informe de impacto en la juventud que consta incorporado al expediente administrativo.

k) Análisis de la accesibilidad tanto de los instrumentos técnicos que contempla la normativa como de la implementación de la propia norma en aquellos aspectos que tengan una especial incidencia sobre el derecho a la accesibilidad universal de la ciudadanía, tomando en especial consideración los elementos que plantea la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad, así como el resto de la normativa que emana de aquella.

El proyecto normativo tiene incidencia directa en materia de accesibilidad.

En particular, la disposición proyectada pretende establecer como subvencionables, entre otras, las actuaciones conducentes a la superación de las desventajas en la que se encuentran las personas con discapacidad en relación con otras personas en el ámbito del empleo, tanto las actuaciones destinadas a garantizar la accesibilidad, como a realizar los ajustes razonables en el puesto de trabajo, en el entorno laboral o en el proceso productivo, y que consistan en:

- a) la eliminación de barreras físicas que impidan o dificulten el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo, así como la eliminación de barreras para la movilidad o comunicación dentro de los mismos;
- b) la adaptación a las personas con discapacidad de los equipos de trabajo, tales como mobiliario, máquinas o equipos informáticos, así como del entorno físico del puesto o del proceso productivo;

c) o la instalación de programas informáticos y de comunicación adecuados para su utilización por dichas personas.

I) Evaluación de otros impactos que pudieran ser relevantes, prestando especial atención al impacto de carácter ambiental y sus efectos para la mitigación del cambio climático y al impacto social. Análisis sobre el coste-beneficio, aspectos directos e indirectos que justifican la aprobación del proyecto.

La norma propuesta carece de impacto de carácter ambiental. En cambio, el impacto social resulta evidente teniendo en cuenta que el objetivo de la norma es, precisamente, ayudar en el ámbito de empleabilidad a un colectivo vulnerable como es el de las personas con discapacidad.

m) Previsión de su evaluación *ex post*, sistemática que se va a utilizar en la evaluación de los resultados de la aplicación de la norma y la entidad u órgano que se considera idóneo para llevarla a cabo.

La evaluación de los resultados de la aplicación de la norma proyectada se llevará a cabo a través de una memoria que se realizará al cabo de dos años de su entrada en vigor. En esta memoria se analizará, con los representantes del sector, los principales problemas surgidos en la aplicación de la norma y se propondrán las reformas pertinentes.

Se considera órgano idóneo para la realización de la memoria la Dirección de Empleo de la Viceconsejería de Empleo e Inclusión del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

En Vitoria-Gasteiz, a la fecha de la firma.

**Enplegu zuzendaria
Directora de Empleo**

Izpta./Fdo.: María Aranzazu Martínez Tobalina
(Elektronikoki sinatuta/Firmado electrónicamente)