

MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO EN RELACIÓN AL 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 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, también LPEDCG), la orden de aprobación previa adjuntará una memoria del análisis de impacto normativo, 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, lo que deberá incluir una justificación de la necesidad de la nueva norma frente a la alternativa de no aprobar ninguna regulación.

El Estatuto de Autonomía del País Vasco reconoce en su artículo 12.2 la competencia de la Comunidad Autónoma de Euskadi para la ejecución de la legislación 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 Comunidad Autónoma de Euskadi 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 previstos en el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de fecha 28 de octubre de 2010, aprobado mediante el Decreto 289/2010, de 9 de noviembre. Entre ellos, se traspasaron 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 Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, 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 Trabajo y Empleo la política de empleo.

Adscrito a este Departamento, 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, este organismo autónomo ejerce las funciones relativas al registro de centros especiales de empleo.

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.



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.

Se establece en el citado cuerpo legislativo que será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, prevé que las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

Asimismo, se establece que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo 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 enclave 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, la citada disposición normativa regula en su artículo 43 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.

Esta norma incorpora, asimismo, un mandato a las administraciones públicas para promover la creación y puesta en marcha de centros especiales de empleo y fomentar la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

En coherencia con tales previsiones encaminadas a garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, 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.

Las comunidades autónomas han de diseñar y desarrollar los servicios y programas de políticas activas de empleo que den cobertura a los citados Ejes y para ello la Ley de Empleo establece, en su art. 38, que han de tener en cuenta los contenidos comunes de aplicación en todo el territorio del Estado, que prevé serán regulados reglamentariamente. Asimismo, determina que este desarrollo reglamentario incluirá un marco legal de medidas estatales de políticas activas de empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que establecerá los contenidos mínimos que serán de aplicación en el conjunto del Estado.

Ante la ausencia de un desarrollo reglamentario, en 2019 y siguiendo la directriz contenida en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada mediante el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, que establece que, en tanto no se llevara a cabo este desarrollo normativo, los que se desarrolle se basarán en los principios recogidos en la propia Estrategia, se aprobó para Euskadi 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. Dicho 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. El decreto regulaba, por un lado, en su Capítulo II, el marco general de las ayudas que el Gobierno Vasco podía 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, establecía el marco que regula las iniciativas de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Finalmente, en su Capítulo IV, se creaba y regulaba el Registro Vasco de centros especiales de empleo, estableciendo el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos. El decreto 168/2019 pone de manifiesto el firme compromiso y a la actuación aunada de las Administraciones Públicas, los interlocutores sociales y el tejido asociativo y empresarial vinculado a la discapacidad.

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.

b) Contenido y análisis jurídico, con referencia al derecho comparado y al de la Unión Europea, que incluirá el listado pormenorizado de las normas que quedarán derogadas como consecuencia de la entrada en vigor de la norma:

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, supone el desarrollo reglamentario previsto en la Ley de Empleo en su artículo 38. El objeto de este real decreto, como se recoge en el artículo 1, es determinar los aspectos esenciales de los programas comunes de activación para el empleo que podrán ser aplicados y, en su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo, estableciendo las cuantías de referencia de las subvenciones dirigidas a financiar los programas que utilicen esta forma de gestión y a regular la gestión y coordinación de los programas comunes de activación para el

empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo, su evaluación y seguimiento, así como incorporar un marco dirigido a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El presente decreto tiene como objetivo adaptar a este marco común recogido en el Real Decreto 818/2021 la regulación de los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo, derogándose el vigente Decreto 168/2019, de 29 de octubre. De esta manera, se modifican tanto las cuantías de las subvenciones como los colectivos destinatarios de las mismas.

Así mismo, también es una finalidad del nuevo Decreto la adaptación a la regulación actual de los mencionados programas a lo dispuesto en otra normativa aprobada con posterioridad al Decreto 168/2019 y que afecta a su contenido, principalmente:

- .. 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 (BOPV nº 132 de 6 de julio de 2021) que, entre otros cambios de la estructura organizativa del organismo autónomo, modificó las funciones de los órganos directivos, que afectan a las funciones asignadas en el Decreto 168/2019.
- .. el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE de 30 de diciembre de 2021), que modificó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por ello, exige una revisión de las referencias a los contratos laborales y la duración de los mismos que se contienen en el Decreto 168/2019.
- .. el Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.

Al mismo tiempo, se modifica la forma de pago y justificación de las subvenciones en algunos programas en aras de alcanzar una mayor eficiencia en la gestión.

No supone, por lo tanto, 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 168/2019. Así, el presente decreto, como su predecesor, 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, y 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 Comunidad Autónoma de Euskadi que les dé cobertura. En el capítulo III, establece el marco que regula las iniciativas de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Finalmente, en su Capítulo IV, regula el Registro Vasco de centros especiales de empleo y establece el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos.

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 el Reglamento (UE) nº 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (mínimis). Salvo en el caso de las subvenciones reguladas en la Sección 2ª del Capítulo II, Ayudas a las actuaciones de

empleo con apoyo, que no tienen la consideración de ayudas estatal a los efectos de lo dispuesto en el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea al no conferir ventaja económica alguna a las entidades beneficiarias.

Además de los programas regulados en este Decreto, el empleo de las personas con discapacidad se fomenta mediante bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social que, reguladas por el Estado, son financiadas con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Junto a los programas de promoción del empleo, la atención a las personas con discapacidad en el ámbito de la política de empleo del Gobierno Vasco, atendiendo al principio de transversalidad de las políticas y de las líneas de actuación, se completa con los servicios de orientación y formación para el empleo. En el diseño y ejecución de la prestación de estos servicios por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se tienen en consideración las necesidades específicas de este colectivo, recurriendo a la colaboración de entidades especializadas para la orientación de las personas con discapacidad y para el diseño de itinerarios personalizados de inserción, e incorporando a la oferta formativa acciones adaptadas para la mejora de sus competencias y de su empleabilidad. Por ello, en el Capítulo III, se regulan las actuaciones de orientación y formación para el empleo para las personas con discapacidad.

Por otro lado, el proyecto de Decreto no modificará la tramitación relativa a la calificación e inscripción registral de los centros especiales de empleo regulada en el Capítulo IV del vigente Decreto 168/2019. En la elaboración del mismo ya se procuró la simplificación del procedimiento mediante su tramitación electrónica. El Registro Vasco de centros especiales de empleo se adscribe a la Dirección de Prestaciones e Inclusión de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, órgano que tiene atribuidas las funciones de gestión y soporte de los programas del organismo autónomo en materia de inclusión laboral.

En cuanto al marco normativo internacional con el que contamos, la Organización de las Naciones Unidas en su Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad establece que los Estados adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de cualquiera índole que sean pertinentes para hacer efectivos estos derechos.

Entre estos derechos, el artículo 27 de la Convención dispone que los Estados promoverán el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, desarrollando entre otras medidas programas de orientación, servicios de colocación, formación, así como apoyo para la búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo.

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. A su vez, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, establece el marco general mejorable por los Estados miembros para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La Directiva considera que el empleo y la ocupación son elementos fundamentales 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 esencial para garantizar el principio de igualdad de trato.

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

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, en el Capítulo III, se regulan las actuaciones de orientación y formación para el empleo para las personas con discapacidad.

Por otro lado, se mantiene el Capítulo IV del anterior Decreto 168/2019 por el que se crea y regula el Registro Vasco de centros especiales de empleo y se establece el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos.

El Registro Vasco de centros especiales de empleo se adscribe a la Dirección de Prestaciones e Inclusión de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, órgano que tiene atribuidas las funciones de gestión y soporte de los programas del organismo autónomo en materia de inclusión laboral.

d) Impacto económico y presupuestario, que evaluará 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.

El Decreto objeto de esta Memoria, supone un incremento presupuestario estimado de un 4,2% en el programa de Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo. Dicho incremento es viable desde el punto de vista presupuestario.

En la Subsección 1^a de la Sección 3^a del Capítulo II del Decreto 168/2019, de 29 de octubre, las ayudas por el mantenimiento de los puestos de trabajo de personas con discapacidad daban cobertura a los costes salariales de las personas con discapacidad contratadas en los centros especiales de empleo y vinculan su cuantía al importe del salario mínimo interprofesional, alcanzando el 50% del mismo, en sintonía con la normativa estatal vigente en el momento en el que se aprobó el Decreto 168/2019, de 29 de octubre. En los ejercicios anteriores, 2019, 2020 y 2021, el Estado incrementó, con carácter extraordinario y vigencia anual, el importe de estas ayudas hasta el 55% del salario mínimo interprofesional, únicamente para el mantenimiento del empleo de las personas discapacitadas con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo. Tales incrementos extraordinarios fueron aplicados por Lanbide en la concesión de las ayudas a los centros especiales de empleo y presupuestados acordemente. En el Decreto objeto de esta memoria, la adaptación al marco común recogido en el Real Decreto 818/2021 implica adicionalmente la financiación de un 60% del salario mínimo interprofesional, un 5% adicional, para aquellas personas discapacitadas con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo que sean mujeres o mayores de 45 años. Este grupo de personas supone según datos de 2022 un 44,5% del total de personas

con discapacidad financiadas con cargo al programa de ayudas, por lo que el incremento presupuestario que implica esta financiación adicional es del 4,2% de lo que se venía presupuestando anualmente.

El resto de ayudas recogidas en el Decreto objeto de esta memoria no supone mayor gasto que el destinado anualmente a 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 competencia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Los recursos económicos para los programas de promoción del empleo de las personas con discapacidad y el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo, se financian con cargo al Presupuesto del organismo autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, integrado en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

e) Las 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.

Se hace remisión al informe de impacto en la empresa ya incorporado al expediente.

f) Informe sobre el impacto en función del género, en el que se ha de hacer constar una explicación detallada de los trámites llevados a cabo, de sus resultados con relación al cumplimiento de los preceptos de la Ley 4/2005 y de las medidas incorporadas para promover la igualdad.

Se hace remisión al informe de impacto en función del género ya incorporado al expediente, sin perjuicio del informe que se solicitará a Emakunde en la fase del procedimiento correspondiente.

g) Informe que analice la perspectiva de normalización del uso del euskera en el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general, en el que se emitirá un pronunciamiento respecto a la adecuación a la normativa vigente en materia lingüística, sin perjuicio de las funciones que puedan corresponder a otros órganos informantes, y se propondrán medidas dirigidas a la normalización del uso del euskera en el ámbito objetivo de la disposición que se tramite.

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

h) Evaluación de impacto sobre la infancia y la adolescencia, en la que se haga constar una 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

Se hace remisión al informe de impacto sobre la infancia y la adolescencia ya incorporado al expediente.

i) Una 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. En todo caso, dicha descripción contendrá 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, se considera cumplida la participación ciudadana con los trámites de audiencia y de información pública que se realizarán en la fase correspondiente del procedimiento, no siendo necesario el trámite de consulta previa a la ciudadanía.

Por lo demás, en la fase actual del procedimiento, previa a la orden de aprobación previa, constan en el expediente los informes de impacto y la memoria justificativa y económica.

j) Evaluación de impacto sobre la juventud, en la que se haga constar una explicación detallada de los 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.

Se hace remisión al informe de impacto en la juventud ya incorporado al expediente.

k) Un análisis de la accesibilidad tanto de los instrumentos técnicos que contemple 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.

Este proyecto normativo tiene incidencia directa en materia de accesibilidad. Concretamente en el sentido de establecer como subvencionables actuaciones como la eliminación de barreras físicas que impidan o dificulten el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo, así como eliminación de barreras para la movilidad o comunicación dentro de los mismos; 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; 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, así como un análisis sobre el costebeneficio, que recoja todos aquellos 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, dado que el objetivo de la norma es precisamente ayudar en el ámbito de empleabilidad de un colectivo vulnerable como es el de las personas con discapacidad.

m) Previsión de su evaluación ex post, indicando la 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 sistemática que se considera adecuada para evaluar los resultados de la aplicación de la norma consiste en la elaboración de una memoria, al cabo de dos años de su entrada en vigor, que analice, con los representantes del sector, los principales problemas surgidos en su aplicación y propongan las reformas pertinentes. A estos efectos, se considera órgano idóneo la Dirección de Empleo e Inclusión.

En Vitoria-Gasteiz, a 13 de diciembre de 2022.

FRANCISCO PEDRAZA MORENO

Director de Empleo e Inclusión