

**2025.01.09KO OSOKO BILKURAREN AKTA: Inklusiorako Euskal Kontseilua**
ACTA DEL PLENO DEL 09.01.2025: Consejo Vasco para la Inclusión

Asistentes / Partaideak	<p>Presidente: Mikel Torres Lorenzo, Vicelehendakari Segundo y Consejero de Economía, Trabajo y Empleo</p> <p>Secretaría: Karla Agirre Aranburu, asesora jurídica de la Dirección de Empleo</p> <p>Vocales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alfonso Gurpegui Ruiz, Viceconsejero de Empleo e Inclusión 2. Francisco Pedraza Moreno, Director General de Lanbide 3. Jon Mirena Labaka Intxausti, Viceconsejero de Formación Profesional 4. Ana Belén Otero Miguélez, Viceconsejera de Bienestar 5. Itziar de la Peña Laustalet, Directora de Promoción del Tercer Sector y Acción Comunitaria 6. Patricia Val Hevia, Directora General de la sociedad pública "Alokabide, S.A." 7. Mario José Yoldi Domínguez, Director de Planificación y Procesos Operativos de Vivienda 8. Gorka Urtaran Agirre, Diputado Foral de Políticas Sociales, DFA 9. Miren Saratxaga de Isla, Directora de Servicios Sociales, DFA 10. Maite Peña López, Diputada foral del Departamento de Cuidados y Políticas Sociales (online), DFG 11. María Jesús Belén Larrion Cortabarría, Directora general de Protección a la Infancia e Inclusión Social (online), DFG 12. Maria Teresa Laespada Martínez, Diputada Foral de Empleo, Cohesión Social e Igualdad (online), DFB 13. Manuel Óscar Seco Revilla, Director General de Inclusión Social, DFB 14. Ainhoa Basabe Meléndez, Alcaldesa de Sestao 15. Mireia Elkoroiribe Zenikaonandía, Alcaldesa de Durango 16. Oihane Henales Zarraga, Concejala de Sestao 17. María José Blanco Gavieiro, Alcaldesa de Portugalete 18. Aitor Larrinaga García, Concejala de Balmaseda (online) 19. Miriam Diaz de Tuesta, LAB 20. Aitor Murguía Esteve, ELA (online) 21. Marili Granado Mendez, UGT 22. Gregorio Martín Benito, CCOO (online) 23. Virginia Múgica, Confesbask 24. Nerea Zamacola, Adegí 25. Fernando Raposo, SEA 26. Ibane Muniategi, CEBEK 27. Aitor Ipiña, EAPN 28. Karmele Artaraz Etxebarria, Hirekin 29. Joana Revilla, Gizartea 30. Pablo Moratalla Santamaria, EHLABE 31. Mikel Malcorra Ochotorena, Elkatean 32. Valeria García-Landarte, FEVAS.Plena Inclusión Euskadi 33. M^a José Cano, Salud Mental Euskadi 34. Soraia Chacón, Harresiak apurtuz 35. María del Coro Valle, Euskofederfen 36. Elena Blanco Meruelo, Sareen Sarea 37. Marga Moran Rodríguez, Unicef-Comité País Vasco
------------------------------------	---





	<p>38. Jose Luis Nabaskues Simon, EKA/ACUV (online)</p> <p>39. Laura Marín Sodupe, Colegio de Trabajo Social de Bizkaia</p> <p>40. Itxaso Oiarzabal, Colegio de Psicología de Bizkaia</p> <p>41. Sara Daniela Rodrigues Viana, Colegio de Educación Social del País Vasco</p> <p>42. David Tellería Herrera, Konfekoop</p>
Asisten en calidad de personas invitadas / Gonbidatugisa bertaratzendira	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sara Buesa Rodríguez, Directora de Inclusión (suplente) ▪ María Aranzazu Martínez Tobalina, Directora de Empleo (suplente) ▪ Janire Landaluze Pérez, ELA (online)(suplente) ▪ Roberto Baena Pedraza, Colegio Oficial de Psicología de Álava (suplente) ▪ Ruth González, EUDEL ▪ Joseba Zalakain, Director del Servicio de Información e Investigación Social ▪ Arantza Mendieta, Servicio de Información e Investigación Social ▪ Ane Paguey Colmenero, técnica de la Dirección Inclusión ▪ M^a Carmen Agüero Montoya, técnica de la Dirección de Inclusión ▪ Igor Madariaga Rey, técnico de la Dirección de Inclusión
Excusan su asistencia / Ezin etorri adierazi dute	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enrique Fernando Peiró Callizo, Viceconsejero de Salud ▪ Miren Lorea Bilbao Arteche, Viceconsejería de Administración y Financiación Sanitarias (suplente) ▪ Rocío Vitero Pérez, concejala del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Lugar / Lekua	Lakua II- Salón de Actos, "Euskaldun Berria"
Día / Eguna	09/01/2024, jueves
Hora / Ordua	12:00- 13:06
Orden del día / Gai zerrenda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución del Consejo Vasco para la Inclusión. 2. Propuesta de nombramiento de las personas vocales miembros de la Comisión Permanente. 3. Presentación del proyecto de Decreto por el que se regulan los estímulos al empleo de aplicación a las personas beneficiarias de la renta de garantía de ingresos y de las ayudas de emergencia social, para emisión de informe preceptivo y determinación del procedimiento que se seguirá a tal fin. 4. Presentación del avance de la evaluación del Plan operativo 2023-2024 del V Plan Vasco de Inclusión. 5. Ruegos y Preguntas

1.- Constitución del Consejo Vasco para la Inclusión.

El Pleno se inicia con la intervención del Vicelehendakari Segundo y Consejero de Economía, Trabajo y Empleo. Durante su exposición, destaca la relevancia del Consejo Vasco para la Inclusión (en adelante, CVI) como un foro integrador de las diversas entidades que trabajan en favor de la inclusión social. Asimismo, subraya el compromiso del Gobierno Vasco de fortalecer este Consejo como un elemento fundamental para promover la inclusión. Finalmente, ofrece una breve explicación sobre la estructura y configuración del Consejo, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 307/2024, de 22 de octubre, relativo al Consejo Vasco para la Inclusión (en adelante, DCVI).

Tras la mencionada intervención, y una vez verificado el cumplimiento del quórum requerido según lo dispuesto en el artículo 13 del DCVI, se procede a la constitución formal del CVI.

2.- Propuesta de nombramiento de las personas vocales miembros de la Comisión Permanente.

El Viceconsejero de Empleo e Inclusión, Alfonso Gurpegui Ruiz, toma la palabra para explicar brevemente la configuración de la Comisión Permanente del CVI, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del DCVI.

Durante su intervención, propone que las entidades **envíen las designaciones**, en el plazo de una semana (**hasta el 16 de enero de 2025**), de los representantes que ocuparán las vocalías que les corresponden en la Comisión Permanente. Las designaciones deben enviarse mediante **correo electrónico**.

Respecto a las tres vocalías asignadas al Gobierno Vasco, el Viceconsejero informa que se designará como representantes a las vocalías de empleo, inclusión y políticas sociales. Asimismo, consulta si alguna entidad ha traído a la sesión sus designaciones, a lo que Elena Blanco Meruelo, representante de Sareen Sarea, en nombre del tercer sector social, confirma que ya tienen su propuesta preparada.

El Viceconsejero recalca que las propuestas para las vocalías de la Comisión Permanente deben ser consensuadas entre las entidades correspondientes. En caso de no alcanzar un acuerdo, se procederá a una votación en el **Pleno** del CVI, que se celebrará de forma **telemática el 23 de enero de 2025**.

De este Pleno saldrá la propuesta formal de composición de la Comisión Permanente y, posteriormente, el Consejero de Economía, Trabajo y Empleo realizará el nombramiento oficial de los miembros que compondrán la Comisión Permanente del CVI.

3.- Presentación del proyecto de Decreto por el que se regulan los estímulos al empleo de aplicación a las personas beneficiarias de la renta de garantía de ingresos y de las ayudas de emergencia social.

El Viceconsejero presenta el Decreto que regula los estímulos al empleo dirigidos a las personas beneficiarias de la Renta de Garantía de Ingresos y de las Ayudas de Emergencia Social (en adelante, Decreto de Estímulos).

Se destaca que los estímulos al empleo se establecieron originalmente mediante Decreto de 2001, pero desde entonces se han producido importantes cambios, como el aumento del salario mínimo, modificaciones en las cuantías de la RGI y la eliminación del límite en el número de RGIs por vivienda... Además, la fórmula de aplicación del modelo vigente ha generado numerosas dudas debido a su complejidad. Por ello, se ha impulsado la tramitación de este nuevo decreto, sobre el cual el CVI debe emitir informe.

En la sesión, el Viceconsejero, junto con la Directora de Inclusión, Sara Buesa, expone el procedimiento de desarrollo del nuevo decreto mediante una presentación que será facilitada a todos los participantes.

De forma resumida, se realizó una valoración cualitativa y cuantitativa del sistema vigente de estímulos al empleo vinculado a la RGI. Este análisis subrayó su impacto positivo en la transición al empleo, pero también identificó críticas relacionadas con su complejidad y la falta de individualización. Entre las mejoras propuestas destacan: incorporar la perspectiva de género, simplificar y hacer más comprensible el sistema, introducir un enfoque más progresivo, y considerar factores como la intensidad laboral y los costes de crianza. El objetivo es mejorar la eficacia del modelo, facilitando la inclusión laboral, especialmente para los colectivos más vulnerables.

El nuevo Decreto de estímulos se basa en una bonificación general sobre los ingresos laborales de la unidad de convivencia, complementada por una bonificación individual de cuantía fija, cuyo importe varía según la intensidad laboral de la persona. Además, para las familias monoparentales, se incorpora una bonificación fija específica que compensa el coste de oportunidad asociado a la crianza. La suma de estas bonificaciones determinará los ingresos laborales que no serán computados en el cálculo de la RGI.

La Directora de Inclusión subraya que el objetivo de esta nueva regulación es lograr un sistema de estímulos más progresivo y justo, con el fin de aumentar significativamente la probabilidad de transición al empleo.

El borrador del decreto fue sometido a exposición pública, y algunas entidades presentes ya han presentado sus aportaciones.



El CVI debe elaborar un **informe** sobre el borrador del Decreto de estímulos. Aunque en el futuro se espera que sea la Comisión Permanente quien asuma esta labor, debido a que aún no está constituida, se propone utilizar la metodología anterior para la elaboración del informe. Según este procedimiento, las **aportaciones** podrán enviarse por **correo electrónico** hasta el **16 de enero**. Con estas contribuciones se redactará el informe, que se enviará el **17 de enero** a las vocalías y se presentará al Pleno del 23 de enero para su aprobación. Para facilitar la tarea, se enviará el borrador del Decreto, la presentación y la memoria del procedimiento.

En este contexto, Mari Jose Cano, representante de Salud Mental Euskadi, plantea si en el estudio realizado para la elaboración del nuevo decreto se ha considerado la variable de discapacidad. La Directora de Inclusión responde que dicha variable no fue tomada en cuenta, pero señala que se registrará la sugerencia para futuras ocasiones.

4.- Presentación del avance de la evaluación del Plan operativo 2023-2024 del V Plan Vasco de Inclusión.

Se aborda la evaluación del Plan Operativo 2023-2024 y la planificación del Plan Operativo 2025-2026 acompañando la exposición con una presentación para facilitar la explicación.

a. Evaluación del Plan operativo 2023-2024

El Viceconsejero toma la palabra para exponer que, para la evaluación del Plan Operativo 2023-2024, se está recopilando información sobre los indicadores de la estrategia vigente, evaluando los niveles de pobreza e inclusión y analizando el cumplimiento del plan. La consulta a las entidades comenzó en octubre de 2024 y se espera tener un documento preliminar a finales de enero de 2025, el cual se trabajará en la Comisión Permanente antes de presentarlo al Pleno.

El informe de evaluación incluirá una descripción de los proyectos experimentales y mixtos, su ejecución presupuestaria y los aprendizajes obtenidos. Para estos proyectos, el gobierno tenía una línea de financiación que se planea reactivar este año.

Se destacan 17 políticas tractoras dentro del Plan Operativo 2023-2024, y se elaborará una ficha de evaluación para cada una de ellas. También se evaluarán los 14 proyectos experimentales promovidos por entidades públicas y del tercer sector, con un enfoque en su eficacia, impacto y escalabilidad.

La evaluación de los proyectos se realizará con la colaboración de Lanbide, otros departamentos y entidades.

En cuanto a los itinerarios mixtos, en febrero se dispondrá de un documento recogiendo la evaluación y aprendizajes de la experimentación desarrollada, así como las bases para un modelo de acompañamiento en este tipo de itinerarios. Se sugiere la creación de un grupo de trabajo coordinado por la Comisión Permanente para desarrollar una estrategia de generalización de las experiencias.

En relación con las actuaciones por el cambio, el Plan contemplaba 182 actuaciones promovidas por las entidades públicas que serán evaluadas.

b. Plan operativo 2025-2026

Toma la palabra la Directora de Inclusión. Se establece un calendario para la realización del informe de seguimiento, previsto para finales de enero, y para la presentación del segundo plan operativo, que se llevará a cabo en mayo. En el marco del Plan Vasco de Inclusión, se propone la creación de un Comité de Seguimiento, compuesto por diversas entidades, para supervisar el plan operativo y realizar propuestas. La Comisión Permanente se considera un órgano adecuado para asumir estas funciones, dada su representación de todos los sectores.

Se identifican dos hitos clave para la Comisión Permanente:

- En febrero: valoración del plan actual.
- En mayo: presentación del nuevo plan operativo.

Además, se subraya que el Consejo tiene otras funciones relevantes para identificar las necesidades en materia de inclusión. La información recabada es extensa, por lo que se busca involucrar al Consejo para compartirla.

Se proponen acciones diferenciadas para las políticas palanca, con un análisis sobre su efectividad y la incorporación de nuevas políticas. En cuanto a los programas experimentales, se prevé una valoración para mayo-junio, y se analizará qué aspectos se deben mantener o modificar en el nuevo plan operativo.

Respecto a los itinerarios mixtos, se está en una fase avanzada y se espera tener el documento listo para febrero. Se sugiere la creación de un grupo de trabajo coordinado por la Comisión Permanente para compartir experiencias y desarrollar una estrategia de generalización de cara al plan operativo 2025-2026, destacando los resultados positivos y enriquecedores hasta el momento.

Se abre el turno de intervenciones al público para realizar cualquier aportación o pregunta, pero no se reciben comentarios.

5.- Ruegos y preguntas.

Se abre el turno de intervenciones al público, pero no se formula ninguna pregunta ni ruego.



Como cierre, el Segundo Vicelehendakari y Consejero de Economía, Trabajo y Empleo realiza una reflexión final, destacando que Euskadi es un modelo de referencia y efectividad en materia de inclusión. Subraya que es la comunidad con mayores niveles de justicia social y que no se debe retroceder en los avances logrados, abogando por un mayor consenso social. Aunque reconoce que se genera mucho ruido mediático y político, insiste en la importancia de no dejar a nadie atrás.

El Consejero también menciona que, aunque los datos macroeconómicos presentados recientemente son positivos, es esencial atender a la percepción de la ciudadanía, especialmente cuando esta es negativa. Señala la importancia de valorar los datos cualitativos, lo que evidencia que aún queda mucho por hacer. En este contexto, destaca el papel clave que desempeña el CVI en esta labor, siendo un instrumento fundamental para avanzar en estos objetivos.

Se levanta la sesión a las 13:06.

En Vitoria-Gasteiz, a 9 de enero de 2025.

Vº Bº

MIKEL TORRES LORENZO
Presidente del Consejo Vasco de Inclusión

KARLA AGIRRE ARANBURU
Secretaria del Consejo Vasco de Inclusión

INKLUSIORAKO EUSKAL KONTSEILUAREN
BATZORDE IRAUNKORRERAKO KIDEEN
PROPOSAMENAPROPUESTA DE VOCALÍAS PARA LA
COMISIÓN PERMANENTE DEL CONSEJO
VASCO PARA LA INCLUSIÓN

Inklusiorako Euskal Kontseiluari buruzko urriaren 22ko 307/2024 Dekretuaren 12.1 artikulua araberako, Batzorde Iraunkorra Inklusiorako Euskal Kontseiluaren organo betearazlea da.

Inklusiorako Euskal Kontseiluan ordezkariak izan behar duten Euskadiko erakunde sindikalen, sektorearteko enpresaburu elkarten, elkargo profesionalen eta Hirugarren Sektore Sozialeko erakundeen arteko akordioa sustatu da. Halakorik ezean, Osoko Bilkurak boto gehien lortzen dituzten hautagaiak proposatu dituzte aipatutako erakundeen artean.

Halakorik ezean, Osoko Bilkurak boto gehien lortzen dituzten hautagaiak proposatu dituzte aipatutako erakundeen artean.

2025eko urtarrilaren 10ean, Inklusiorako Euskal Kontseiluko kideei Batzorde Iraunkorrerako kideak izendatzeko proposamenak aurkezteko eskatu zitzaizkien.

Proposamen horiek aurkezteko epea amaitu ondoren, egindako izendapenak aurkezten dira:

De conformidad con el artículo 12.1 del Decreto 307/2024 de 22 de octubre, del Consejo Vasco para la Inclusión, la Comisión Permanente es el órgano ejecutivo del Consejo Vasco para la Inclusión.

Se promoverá el acuerdo de las organizaciones sindicales, organizaciones patronales de carácter intersectorial, colegios profesionales y las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi con representación en el Consejo Vasco para la Inclusión a efectos de procurar el nombramiento de quienes integren la Comisión Permanente del Consejo Vasco para la Inclusión.

A falta del mismo, el Pleno propondrá a los candidatos o candidatas de entre las citadas organizaciones que obtengan más votos

Con fecha 10 de enero de 2025, se procedió a requerir a las vocalías del Consejo Vasco para la Inclusión la presentación de sus propuestas de nombramiento de vocalías para la Comisión Permanente.

Una vez finalizado el plazo establecido para la presentación de dichas propuestas, se presentan a continuación las designaciones efectuadas:

Titularra/Titular	Ordezkoa/Suplente
Eusko Jaurlaritza/Gobierno Vasco	
Alfonso Gurpegui Ruiz, Enplegu eta Inklusio sailburuordea/Viceconsejero de Empleo e Inclusión.	Sara Buesa Rodríguez, Inklusio zuzendaria/Directora de Inclusión.
Francisco Pedraza Moreno, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusia/Director General de Lanbide - Servicio Vasco de Empleo.	María Aranzazu Martínez Tobalina, Enplegu zuzendaria/Directora de Empleo.





Ana Belén Otero Miguélez, Ongizate sailburuordea /Viceconsejera de Bienestar	Marian Olabarrieta Ibarrodo, Bizitza Osorako Laguntzen zuzendaria /Directora de Apoyos a la Vida Plena
Foru Aldundiak/Diputaciones	
<i>Foru aldundiek txandaka beteko dute Batzorde Iraunkorreko bokaltza, urtebeteko iraupenarekin, ordena alfabetikoari jarraituz: Arabako FA, Bizkaiko FA eta Gipuzkoa FA.</i>	<i>Las diputaciones forales asumirán la vocalía en la Comisión Permanente de manera rotativa, con un periodo de duración de un año, siguiendo el orden alfabético: DF de Álava, DF de Bizkaia y DF de Gipuzkoa.</i>
<i>Ordezkaritza titularra Inklusio Zerbitzuetako zuzendaria izango litzateke, eta ordezkoa, berriz, foru-diputatua.</i>	<i>La persona representante como titular será la Directora o Director de Servicios Sociales y como suplente el/la Diputado/a foral.</i>
Miren Saratxaga de Isla, Gizarte Zerbitzuetako zuzendaria/Directora de Servicios Sociales	Gorka Urtaran Agirre, Gizarte Politiketako foru diputatua/Diputado Foral de Políticas Sociales
Manuel Óscar Seco Revilla, Inklusiorako zuzendari nagusia/Director General de Inclusión Social	Maria Teresa Laespada Martínez, Enpleguko, Gizarte Kohesioko eta Berdintasuneko foru diputatua/Diputada Foral de Empleo, Cohesión Social e Igualdad
María Jesús Belén Larrion Cortabarría, Infancia Babesteko eta Gizarteratzeko zuzendari nagusia/Directora general de Protección a la Infancia e Inclusión Social	Maite Peña López, Zaintza eta Gizarte Politiketako Departamentuko foru diputatua/Diputada foral del Departamento de Cuidados y Políticas Sociales
Udalak/Municipios	
Ainhoa Basabe Meléndez, Sestaoko alkatea/Alcaldesa de Sestao	Mireia Elkoroiribe Zenikaonandia, Durangoko alkatea/Alcaldesa de Durango
Sindikatuak/Sindicatos	
<i>Sindikatuak txandaka beteko dute Batzorde Iraunkorreko bokaltza, urtebeteko iraupenarekin, ordezkaritzaren arabera ezarritako ordenari jarraituz.</i>	<i>Los sindicatos asumirán la vocalía en la Comisión Permanente de manera rotativa, con un periodo de duración de un año, siguiendo el orden establecido según la representatividad.</i>
Janire Landaluze Pérez, ELA	Aitor Murguía Esteve, ELA
Josefina Roco Sanfilippo, LAB	Miriam Díaz de Tuesta, LAB
Santiago Martínez Pérez, CCOO	Gregorio Martín Benito, CCOO
Xuria Arza Velez, UGT	Marili Granado Mendez, UGT



Patronala/Patronal	
Virginia Múgica	Amaia López Iriondo
Euskadiko Kooperatiben Konfederazioa/Confederación de Cooperativas de Euskadi	
David Tellería Herrera	Juan Manuel Cano Perez
Euskadiko Hirugarren Sektore Soziala/Tercer Sector Social de Euskadi	
Aitor Ipiña, EAPN	Alfonso López, EAPN
Karmele Artaraz Etxebarria, HIREKIN	Cristina Rojo García, HIREKIN
Pablo Moratalla Santamaria, EHLABE	Eli Zurutuza Ortega, EHLABE
Mikel Malcorra Ochotorena, ELKARTEAN	Blanca Esther Pinedo Gallego, ELKARTEAN
Elkargo profesionalak / Colégios profesionales	
<i>Elkargoek txandaka beteko dute Batzorde Iraunkorreko bokaltza, urtebete eta 4 hilabeteko iraupenarekin, ordena honetan: Psikologia Elkargoa, Gizarte Hezitzaileen Elkargoa, Gizarte Langintzako Elkargo.</i>	<i>Los colegios asumirán la vocalía en la Comisión Permanente de manera rotativa, con un periodo de duración de un año y 4 meses, siguiendo el siguiente orden: Colegio Psicología, Colegio de Educadoras y Educadores Sociales, Colegio de Trabajo Social.</i>
Itxaso Oiarzabal	Roberto Baena Pedraza
Patricia Cardeñosa Iglesias	Sara Daniela Rodrigues Viana
Laura Marín Sodupe	Maitane Martínez Lekerika

307/2024 Dekretuak, urriaren 22koak, Inklusiorako Euskal Kontseiluari buruzkoak, 12.2 ezartzen du presidenteak izendatuko dituela Batzorde Iraunkorreko titularrak eta haien ordezkioak, Osoko Bilkurak onartutako proposamenaren ondoren.

El Decreto 307/2024 de 22 de octubre, del Consejo Vasco para la Inclusión establece en el art. 12.2 que la presidencia realizará los nombramientos de las personas titulares de la Comisión Permanente y de quienes las suplan tras la propuesta aprobada por el Pleno.

Horregatik guztiagatik, eta gehiengoaren aldeko botoa jaso ondoren, Inklusiorako Euskal Kontseiluaren Osoko Bilkurak,

Por lo tanto, y una vez obtenido el voto favorable de la mayoría, el Pleno del Consejo Vasco para la Inclusión,



PROPOSATZEN DU

LEHENENGOA.- Batzorde Iraunkorra osatuko duten kideen proposamena onartzea.

BIGARRENA.- Proposamen hau Kontseiluko lehendakariari bidaltzea, Batzorde Iraunkorreko kideak izendatzeko agindua eman dezan.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko urtarrilaren 23a.

PROPONE

PRIMERO.- Aprobar la propuesta de las vocalías que compondrán la Comisión Permanente.

SEGUNDO.- Remitir la presente propuesta al Presidente del Consejo para que emita orden de nombramiento de vocalías de la Comisión permanente.

Vitoria-Gasteiz, a 23 de enero de 2025.

Alfonso Gurpegui Ruiz

VICECONSEJERO DE EMPLEO E INCLUSIÓN
EMPLEGU ETA INKLUSIKO SAILBURUORDEA

Karla Agirre Aranburu

SECRETARIA DEL CONSEJO VASCO PARA LA INCLUSIÓN
INKLUSIORAKO EUSKAL KONTSEILUAREN IDAZKARIA



INKLUSIORAKO EUSKAL INFORME DEL CONSEJO VASCO PARA LA
KONTSEILUAREN TXOSTENA, DIRU- INCLUSIÓN SOBRE EL PROYECTO DE
SARRERAK BERMATZEKO ERRENTAREN DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LOS
ETA GIZARTE-LARRIALDIETARAKO ESTÍMULOS AL EMPLEO DE APLICACIÓN
LAGUNTZEN ONURADUNEI APLIKATU A LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DE LA
BEHARREKO ENPLEGURAKO RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS Y DE
PIZGARRIAK ARAUTZEN DITUEN LAS AYUDAS DE EMERGENCIA SOCIAL
DEKRETU-PROIEKTUARI BURUZKOA

Inklusiorako Euskal Kontseiluari bidali zaio goiburuan aipatutako dekretu-proiektua, txostena egin dezan.

Se remite al Consejo Vasco para la Inclusión para informe, el proyecto de Decreto mencionado en el encabezamiento.

Inklusiorako eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 22ko 14/2022 Legeak (145. artikulua) eta Inklusiorako Euskal Kontseiluaren urriaren 22ko 307/2024 Dekretuak (4. eta 11. artikulua) Inklusiorako Euskal Kontseiluari esleitzen dizkieten eginkizunen arabera osatu da txosten hau.

El presente informe se formula en virtud de las funciones que atribuye al Consejo Vasco para la Inclusión la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión (artículo 145) y el Decreto 307/2024, de 22 de octubre, del Consejo Vasco para la Inclusión (artículos 4 y 11).

Kontseilu hau osatzen duten erakundeek honako ekarpen hauek egin zituzten aipatutako dekretuari dagokionez, eta txostena gehiengoz onartu zen 2025eko urtarrilaren 23ko Osoko Bilkuran:

Las entidades que componen este Consejo presentaron las siguientes aportaciones en relación con el mencionado decreto y el informe fue aprobado por mayoría en el Pleno celebrado el 23 de enero de 2025:



(EUSKERAZKO BERTSIOA)

1. Foru Aldundiak

a) Arabako Foru Aldundia

Dekretuak ez ditu familia ugariak kontuan hartzen hazkuntza-kostuagatiko hobarietan, are gehiago familiei, haurrei eta jaiotza-tasaren hazkunderari laguntzeko politikak gizarte-politiken eta erronka demografikoaren funtsezko zutabeetako bat direnean. Komenigarria litzateke horiek sartzea edo, hala badagokio, baztertzeko arrazoiak azaltzea.

2. Sindikatuak

a) LAB

ENPLEGU PIZGARRIEN DEKRETU ZIRRIBORROARI LAB SINDIKATUAREN EKARPENAK

Dokumentu honen bitartez, LAB Sindikatuak bere ekarpenak aurkeztu nahi dizkio *Diru-sarrerak bermatzeko errentaren eta gizarte-larrialdietarako laguntzen onuradunei aplikatzeko enplegu-pizgarriak* arautzen dituen dekretu zirriborroari hauek inklusiorako Euskal Kontseiluak egin behar duen irizpenean kontuan har daitezen:

1. Azken xedapen gehigarriko lehen puntua kentzea.

- Arrazoa : Sailburuak ez dezan aldebakarrez beharrezko ikusten duenean moldatu 2.1 artikulua, lan-intentsitatearen maila zehazteko kontuan hartu beharreko egun kopuruari eta ehunekoei dagokienez. Aldaketa hori balorazio eta prozedura arautu baten arabera izan beharko litzatekeelakoan gaude.
- 2. Formula matematikoan lan-intentsitatearen hobariaren portzentaletan aldaketa proposatzea, hobaria handiagoa izan behar delarik; lan-intentsitate baxuaren hobariaren portzentaia eta lan-intentsitate altuarena, biak ala biak, handituz. Behintzat, kide bateko eta bi kideko unitateek orain arte kobratu dutena kobratzen jarraitu ahal izateko, hauek murrizketarik izan gabe.
- Arrazoa: aurreko dekretuaren formularekin alderatuz, badira hobekuntzak dituzten unitate batzuk (bi kidetik gorako unitateak, edota gurasobakarrak) eta seme-alaben hazieragatiko edo krianzagatiko kostuaren hobaria ezarri da ere; baina badira gehiengoaren diren eta galtzaile ateratzen diren unitateak. Galtzaile ateratzen diren unitate hauek, pertsona bakarreko unitateak dira eta haurrik ez duten bi pertsonako unitateak; espediente kopuruaren azterketan argi adierazten zaigu 12.445 espedienteetatik kopuru handiena kide bakarreko unitateena izan zela, 4.884

espediente, eta ondoren, kide biko unitateena, 3.146 espediente egon zirelarik (2024ko maiatzeko datuak).

Hortaz, formula matematikoa hobetu ezean, iruditzen zaigu dekretuaren helburua ez dela betetzen. Izan ere, enplegurako pizgarrien helburua pertsonak lan merkatuan integratzea beharko luke; horretarako beharrezkoak diren hobariak emanaz. Alta, formula matematiko honen ondorioz sortzen den enplegu pizgarriak lan merkatutik kanpo jarraitzea bultzatzen ditu herritarrak, egoera zaurgarrian egonik lana bilatzera bultzatuz, baina ez lan merkatuan sartzerara. Eta gaur gaurkoz, enplegu pizgarriak ezinbestekoak dira lan merkatuaren prekariedade eta pobretze egoera konkretuei aurre egiteko.

3. Intentsitate laborala zehazten dituen intentsitate-baxua eta altua ezberdintzeko egun kopurua birpentsatzea.
- Arrazoa : hilabete bateko 30 egunetik 20 egun izatea Gizarte Segurantzako edozein erregimenetan altan egon beharrezkoak gehiegi iruditzen zaigu. Izan ere, lan merkatuaren egungo joeragatik partzialitate handia ematen da, bereziki, sektore feminizatuetan, eta hortaz, ez da egoera hau kontuan hartzen.

Honenbestez, LAB Sindikatuaren aburuz, aurretik egindako ekarpenak eta iruzkinak kontuan izanik Inklusio Batzordearen irizpena dekretuaren kontrakoa izan beharko litzateke, dekretua sortu zen helburuetarako zuzendu dadin.

b) CCOO

CCOO Euskadik dekretu honi egindako ekarpenak: «Diru-sarrerak bermatzeko errentaren eta gizarte-larrialdietarako laguntzen onuradunei aplikatu behar zaizkien enplegurako pizgarriak arautzen dituen dekretua».

Inklusiorako Euskal Kontseiluaren urtarrilaren 9ko deialdira bertaratu ezin garenez, honen bidez helarazi nahi dizkizuegu gure iritzia eta ekarpenak aipatu dekretu-proiektuari lotuta (diru-sarrerak bermatzeko errentaren eta gizarte-larrialdietarako laguntzen onuradunei aplikatu behar zaizkien enplegurako pizgarriak arautzen dituen dekretua), gai-zerrendako 3. puntuan zehazten den nahitaezko txostena egin ahal izateko gero.

«Diru-sarrerak bermatzeko errentaren eta gizarte-larrialdietarako laguntzen onuradunei aplikatu behar zaizkien enplegurako pizgarriak arautzen dituen dekretuaren» 2. zirriborroari egiten dizkiogu ekarpenak (deialdiari erantsita dago).

Lehenbizi, enplegurako pizgarrien edukiak berrikusteko eta eguneratzeko aukera daukagu, kontuan hartuta, batetik, aldi honetan gertatu diren aldaketa normatiboak, ekonomikoak eta sozialak, eta, bestetik, Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren ebaluazio-txostenetan jasotako informazioa.



Gure ustez, komeni da dekretu berrian jorratzea hobetu beharreko eremuak, hala nola pizgarriak indibidualizatzeko formulak garatzea, familia-egituren bilakaera kontuan hartzea —guraso bakarreko familien egoera, bereziki— eta dekretu berriaren bidez sistema hobeto ulertaraztea.

Halaber, komenigarria izan daiteke pizgarriak mugagabeak izateko aldaketa egitea eta lanaren errentatik datozen diru-sarrerei bestelako tratamendua ematea.

Ados gaude dekretu berrian jasotako helburuekin, hau da, zioen azalpenean jasotzen diren hauekin:

- a) Diru-sarrera txikiak dituzten langileei laguntzeko politikari eustea eta familia handiagoei zuzendutako politika hobetzea, ereduaren estaldura areagotuz.
- b) Diru-pizgarrien oinarriak izatea enpleguan parte hartzeko edo ez hartzeko erabaki indibiduala eta lan egindako ordu kopuruari buruzko hautaketa pertsonala.
- c) Genero-ikuspegia txertatzea, bikoteetako bigarren kideek (gehienetan, emakumeek) enpleguan parte hartzeko pizgarrien bitartez, eta guraso bakarreko familiak (gehienetan, emakumeak dira) laneratzeko laguntza ekonomikoaren bitartez.
- d) Errenta eskuratu ezin dutenen egoerak murrizten laguntzea, bateragarritasun-eredua gardenagoa eta ulergarriagoa izan dadin.

Dena den, gure ustez, helburu horien antolaketarekin ez da betetzen lortu nahi den lehenengo helburuan adierazitakoa, hau da, lehenik eta behin, diru-sarrera txikiak dituzten langileei laguntzeko politikari eustea eta familia handiagoei zuzendutako politika hobetzea, ereduaren estaldura areagotuz.

Egia da pizgarriak antolatzeko formula berriak familia handien egoera hobetzea lortzen duela, baina ez du lortzen diru-sarrera txikiak izanik familia «handiangoetako» kide ez diren langileek orain arte jasotzen zituzten laguntzei eustea; batez ere, guraso bakarrek jasotzen zituztenei, baina baita adingabeak ardurapean ez dituztenek jasotzen zituztenei ere.

Eta horrek garrantzia du, eragin negatiboa jasango luketen pertsonen kopurua gaur egun pizgarri horiek jasotzen dituzten pertsonen proportzio oso handia litzatekeelako, memoria ekonomikoaren datuen arabera.

Gure ustez, orain arte ez zaio inori behar baino finantzaketa handiagorik egin, eta ez da enplegua lortzeko edo lanean jarraitzeko pizgarririk kendu.

Hori dela eta, dekretuan bertan jasotzen diren helburuak betetze aldera, iradokitzen eta eskatzen dugu, batetik, argitaratuko den dekretuaren xedapen iragankorra aldatzeko edo epea luzatuko duen beste xedapen iragankor bat sartzeko, dekretu berria aplikatzean kalterik egin ez dakien hartzaileei edo hartzaile izan daitezkeenei, eta, bestetik, egungo pizgarriak zentzuzko epe batean uzteko gaur egun pizgarri horiek jasotzen dituzten pertsonentzat edo jaso ditzaketentzat, eta nahi gabeko egoera horietan dauden pertsonen kalkulua onuragarriena aplikatuz.



3. Hirugarren Sektore Soziala, Sareen Sarea

SAREEN SAREA-REN OHARRAK ENPLEGURAKO PIZGARRIEN DEKRETUAREN ZIRIBORROARI BURUZ. 2025-01-24.

0-AURKEZPENA

Hau da enplegurako pizgarriei lotuta indarrean dagoen araua: [AGINDUA, 2001eko otsailaren 14koa, oinarrizko errentaren titularrentzat eta gizarte-larrialdietarako laguntzen onuradunentzat lanean hasteko pizgarriak ezartzeko dena.](#)

Harrezkero, aldaketa sozial eta ekonomiko garrantzitsuak egin dira arauetan:

- Lanaldi partzialeko lana ugartu da.
- LGSa igo da.
- DSBEaren zenbatekoak nabarmen handiagoak dira, 2001ekoekin alderatuta.
- Gehieneko zenbatekoen baldintza kendu da 14/2022 Legeari esker (lehen, DSBEaren zenbatekoek gehieneko muga zuten: zenbateko bera jasotzen zuten 3 kideko edo gehiagoko bizikidetzak-unitateek).
- Enplegurako pizgarriak gehienez 36 hilabeterako ematen ziren.

Baina, [Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren 14/2022 Legea](#) onartu zenetik, mugagabeak dira eta sistemaren ebaluazio bat egin behar da.

40. artikulua.– Enplegurako pizgarriak.

1.– Diru-sarrerak bermatzeko errentaren prestazioa aitortzea bateragarri izango da prestazioaren eskatzaileek eta onuradunek beren konturako jarduera ekonomikoaren edo lanaren bidez lortutako errentekin, erregelamendu bidez ezarritako mugekin.

2.– Enplegurako pizgarrien aplikazioa mugagabea izango da, eta ebaluatu egingo da, erregelamendu bidez zehaztutako epeetan eta irismenarekin.

HIRUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Enplegurako pizgarrien araubide iragankorra. 40. artikuluan xedatutakoaren arabera enplegua lortzea eta enpleguan irautea sustatzen duten mekanismoak aratuko dituen erregelamendua indarrean jarri arte, honako hau aplikatuko da: Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuaren 2001eko otsailaren 14ko Agindua, oinarrizko errentaren titularrentzat eta gizarte-larrialdietarako laguntzen onuradunentzat lanean hasteko pizgarriak ezartzekoa. Nolanahi ere, pizgarrien aplikazioa mugagabea izango da, eta ezin izango da gehieneko iraunaldi bati lotuta egon.

Une horretatik aurrera, Lanbidek bere gain hartu du ebaluazioa egitea eta enplegurako pizgarrien dekretu berria sortzeko lagungarri izango den proposamen bat egitea.

1- LANBIDEK EGINDAKO LANARI BURUZ

Lanbidek ebaluazio kuantitatiboa eta kualitatiboa egin du, eta, ebaluazio horretatik abiatuta, enplegurako pizgarrien eredu-proposamen berria aurkeztu du.

2024ko uztailaren 24an, Enplegu Sailak eta Lanbidek Sareen Sareko Inklusio Batzordean aurkeztu zizkiguten bai ebaluazioa bai eredu berriaren proposamena. Hauek egin zuten aurkezpena: Alfonso Gurpegui, Enplegu eta Gizarteratzeko sailburuordea; Sara Buesa, Lanbideko Prestazioen eta Inklusioaren zuzendaria, eta Alvaro Ugarte, Lanbideko Prestazio Ekonomikoen zuzendari teknikoa.

Positibotzat jotzen dugu hasierako balorazioa:

- Oso interesgarria da egindako ebaluazioa, alderdi kualitatiboa eta kuantitatiboa hartu baitira kontuan.
- Ukitutako pertsonen iritzia ere hartu da kontuan.
- Egindako proposamenak sistema hobetzera bideratuta daude.
- EHSSra dei egin ziguten, elkarriketa zibilaren esparruan zehatz-mehatz azaltzeko zer lan egin den eta zein proposamen egin diren aplikatu beharreko enplegurako pizgarrien eredu berriari lotuta.

2- DEKRETU-PROIEKTUAREN ZIRRIBORROAREN GAINEKO OHARRAK:

- Oso positiboa iruditzen zaigu aplikazioa mugagabea izatea, aurreko sistemak bi urteko iraupena ezartzen baitzuen.
- Interesgarria iruditzen zaigu emakumeak eta bizikidetza-unitate ugariak hobeto babestea.
- Ez dugu ulertzen zergatik ezartzen den 14 urteko muga dekretu-proiektuaren 2. artikuluan jasotako hazkuntza-kostuagatiko hobariei dagokienez, derrigorrezko hezkuntza 16 urtera artekoa bada eta adin-nagusitasuna 18 urtekoa bada.
- Interesgarria iruditzen zaigu aipatzea emaitzak ebaluatzean desgaitasunaren ikuspegia txerta dadila. Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren onuradun diren pertsona desgaituei dagokienez, ebidentzia-bilketa eta azterketa bermatzeko helburuarekin, Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Konbentzioaren 31. artikuluekin bat etorriz, eta eremu horretan desgaitasunen bat duten pertsonen premiei helduko dieten politikak diseinatzeko eta neurriak hedatzeko helburuarekin: «Estatu alderdiek informazio egokia bilduko dute, estatistika- eta ikerketa-datuak barne, ahalbidetuko dietenak politikak azaldu eta



aplikatzea

(...)»:<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

- Horrez gain, hau proposatzen dugu:
 - a. Babes handiagoa ematea zaurgarritasun bereziko egoeran dauden pertsoneri: desgaitasuna duten pertsonak eta bazterketa-egoeran daudenak.

Azalpena:

Administrazio publiko osoak eta oro har gizarteak onartzen du desgaitasunen bat duten edo gizarte-bazterketako egoeran dauden pertsonen zailtasun handiak dituzte enplegua lortzeko.

Bada, zailtasun horiek arintzeko edo konpontzeko asmoz, pertsona horien gizarteratzea eta laneratzea erraztuko duten zenbait prestazio eta zerbitzu jarri dira abian; agian, enplegu babestua da garrantzitsuena (enplegu-zentro bereziak eta laneratzeko enpresak).

Uste dugu koherentea izan daitekeela aparteko kontsiderazio hauek aintzat hartzea enplegurako pizgarrien eremuan.

- b. Dekretuak dakartzan aldaketen eta prestazioa eskatzeko mekanismoen berri behar bezala ematea herritarrei eta, bereziki, onuradun izan daitezkeenei.

Azalpena:

Administrazio publikoek herritarrentzat dituzten zerbitzuak eta prestazioak hurbilekoak izatea, benetan erabili ahal izan ditzaten.

(VERSIÓN EN CASTELLANO)

1. Diputaciones

b) Diputación Foral de Álava

El decreto no contemple también a las familias numerosas en la bonificación por coste de crianza, máxime cuando las políticas de apoyo a las familias, a la infancia y al incremento de la natalidad constituyen uno de los pilares fundamentales de las políticas sociales y del reto demográfico. Sería conveniente incluirlas o, en su caso, explicar los motivos de su exclusión.

2. Sindicatos

a) LAB

APORTACIONES DEL SINDICATO LAB AL BORRADOR DE DECRETO DE ESTÍMULOS AL EMPLEO

Mediante el presente documento, el Sindicato LAB presenta sus aportaciones al borrador de Decreto por el que se regulan *Los estímulos al empleo de aplicación a las personas beneficiarias de la Renta de Garantía de Ingresos y de las Ayudas de Emergencia Social*, para que sean tenidas en cuenta en el dictamen que debe emitir el Consejo Vasco para la Inclusión:

1. Suprimir el punto primero de la disposición final.

- Motivo: Se trata de que la Consejera no pueda modificar unilateralmente el artículo 2.1, cuando lo considere necesario, en cuanto al número de días y porcentajes a tener en cuenta para determinar el nivel de intensidad laboral. Entendemos que esa modificación debería ajustarse a una valoración y procedimiento reglados.
- 2. En la fórmula matemática, proponer una variación en los porcentajes de bonificación de las intensidades laborales, para incrementar dicha bonificación, aumentando, para ello, tanto el porcentaje de bonificación de baja intensidad laboral como el de alta intensidad laboral.

Al menos, de esa forma, las unidades de uno y dos miembros podrán seguir cobrando lo que han cobrado hasta ahora, sin reducciones.

- Motivo: • Existen unidades de más de dos miembros o monoparentales, que mejoran con respecto a la fórmula del decreto anterior y, así mismo, se ha

establecido una bonificación por coste de crianza de hijos/hijas; sin embargo, hay unidades que resultan perjudicadas, y son la mayoría. Estas unidades perjudicadas son unipersonales y unidades de dos personas sin hijos/hijas; en el análisis del número de expedientes, se nos indica claramente que la mayor parte de los 12.445 expedientes correspondió a unidades unipersonales (4.884 expedientes), seguido de las unidades bipersonales con 3.146 expedientes (datos de mayo de 2024).

Por tanto, si no se mejora la fórmula matemática, consideramos que no se cumple el objetivo del decreto. De hecho, el objetivo de los estímulos al empleo debería ser la integración de las personas en el mercado laboral, mediante la concesión de las bonificaciones necesarias para ello. Sin embargo, el estímulo al empleo que se genera como consecuencia de esta fórmula matemática fomenta que la ciudadanía permanezca fuera del mercado laboral, les impulsa a buscar trabajo por su situación vulnerable, pero no a entrar en el mercado laboral. Y hoy en día, los estímulos al empleo son imprescindibles para hacer frente, en el mercado laboral, a situaciones concretas de precariedad y empobrecimiento.

3. Repensar el número de días que marcan la diferencia entre baja y alta intensidad laboral..

- Motivo : nos parece excesivo que sea necesario haber estado de alta 20 días completos de 30 días de un mes, en cualquier régimen de la Seguridad Social. De hecho, debido a la tendencia actual del mercado laboral, existe una gran parcialidad, especialmente en sectores feminizados, por lo que no se tiene en cuenta esta situación.

En consecuencia, teniendo en cuenta las aportaciones y comentarios realizados anteriormente, a juicio del Sindicato LAB, el dictamen de la Comisión de Inclusión debería ser contrario al decreto, con el objetivo de que sea corregido y alcance los fines para los que fue creado.

b) CCOO

Aportaciones de CCOO Euskadi al “Decreto por el que se regulan los estímulos al empleo de aplicación a las personas beneficiarias de la renta de garantía de ingresos y de las ayudas de emergencia social”.

Por la presente y dada la imposibilidad de asistir presencialmente a la convocatoria del Consejo vasco para la inclusión del día 9 de enero queremos hacerles llegar nuestra posición y aportaciones al proyecto de decreto por el que se regulan los estímulos al empleo de aplicación a las personas beneficiarias de la renta de garantía de ingresos y

de las ayudas de emergencia social, para emisión de informe preceptivo que se señala en el punto 3º del orden del día.

Realizamos las aportaciones al 2º borrador del “Decreto por el que se regulan los estímulos al empleo de aplicación a las personas beneficiarias de la renta de garantía de ingresos y de las ayudas de emergencia social”, que se anexa en la convocatoria.

En primer lugar compartir la oportunidad de revisar y actualizar sus contenidos de los estímulos al empleo, teniendo en cuenta los cambios normativos, económicos y sociales que se han producido en este periodo, así como la información recogida en los informes de evaluación del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos.

Estimamos adecuado que el nuevo decreto aborde ámbitos de mejora que han sido detectados como son el desarrollo de fórmulas de individualización de los estímulos, el tener en consideración la evolución de las estructuras familiares, en particular, la situación de las familias monoparentales, y que el nuevo decreto facilite una mejor comprensión del sistema.

También nos resulta adecuado el cambio por el que se configura con carácter indefinido los estímulos y el que se establezca un tratamiento diferencial de los ingresos procedentes de las rentas del trabajo.

Compartimos los objetivos que persigue el nuevo decreto, a saber según la la exposición de motivos:

- a) mantener la política de apoyo a las personas trabajadoras con bajos ingresos y mejorarla en el caso de las familias de mayor tamaño, incrementando así la cobertura del modelo,
- b) centrar los incentivos monetarios en la decisión individual de participar o no en el empleo y en la elección personal sobre el número de horas trabajadas,
- c) implementar la perspectiva de género a través de incentivos a la participación en el empleo de los segundos miembros de las parejas, que en su mayoría son mujeres, y mediante el apoyo económico en el acceso al mercado laboral de las familias monoparentales, mayoritariamente encabezadas por mujeres y
- d) contribuir a reducir las situaciones de falta de acceso a través de una mayor transparencia y comprensibilidad del modelo de compatibilidad.

Sin embargo, entendemos que en la articulación de estos objetivos no se consigue cumplir con lo expuesto en el primero de los objetivos que se persiguen y que es, en primer lugar, mantener la política de apoyo a las personas trabajadoras con bajos ingresos y mejorarla en el caso de las familias de mayor tamaño, incrementando así la cobertura del modelo.

Si bien la nueva fórmula para articular los incentivos consigue ciertamente mejorar la situación de las familias de mayor tamaño, no consigue sin embargo mantener las ayudas que hasta el momento reciben otras personas trabajadoras con bajos ingresos

que no son parte de familias de “mayor tamaño”, especialmente las personas monoparentales, pero también las que no tienen menores a cargo.

Esta cuestión no es menor en la medida que, según los datos de la memoria económica, el número de personas que se verían afectados negativamente suponen una proporción muy elevada del las personas que actualmente reciben estos estímulos.

En nuestra opinión hasta el momento no se ha producido una sobrefinanciación a ninguna personas, ni se ha producido un desincentivo para el acceso o permanencia en el empleo.

A la vista de esta cuestión y de cara a cumplir los objetivos que el propia decreto declara sugerimos e instamos a que el decreto que se publique modifique la disposición transitoria o incluya una nueva disposición transitoria que amplíe el plazo para que en la aplicación del nuevo decreto no se vea perjudicada ninguna persona perceptora o potencialmente perceptora y que en un tiempo razonable permanezcan los estímulos actuales para aquellas personas que actualmente los reciben, o pudieran recibirlos, aplicándoles el cálculo más ventajosa para las personas que se encuentran en estas situaciones no deseadas.

3. Tercer Sector Social, Sareen Sarea

0-PRESENTACION

La normativa vigente para los estímulos al empleo es la [ORDEN de 14 de febrero de 2001, del Consejero de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, por la que se establecen los estímulos al empleo de los titulares de la Renta Básica y de los beneficiarios de las Ayudas de Emergencia Social.](#)

Desde entonces ha habido importantes cambios normativos, sociales y económicos:

- Proliferación de trabajos parciales.
- Subida del SMI.
- Cuantías significativamente superiores de la RGI respecto a las de 2001.
- Destope de cuantías con la Ley 14/2022 (antes las cuantías de la RGI estaban topadas: misma cuantía para UC de 3 o más miembros).
- Los estímulos el empleo tenían una duración máxima de 36 meses.

A partir de la [Ley 14/2022 del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión](#) determina su carácter indefinido y emplazaba a realizar una evaluación del sistema.

Artículo 40.– Estímulos al empleo.

1.– El reconocimiento de la prestación de renta de garantía de ingresos será compatible con las rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia de las personas solicitantes y beneficiarias de la prestación, con los límites que reglamentariamente se establezcan.

2.– La aplicación de los estímulos al empleo tendrá carácter indefinido y estará sometida a evaluación, en los plazos y con el alcance que reglamentariamente se determinen.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. – Régimen transitorio de los estímulos al empleo.

Hasta la entrada en vigor del reglamento que regule los mecanismos que incentiven el acceso y permanencia en el empleo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40, seguirá siendo de aplicación la Orden de 14 de febrero de 2001, del consejero de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, por la que se establecen los estímulos al empleo de los titulares de la renta básica y de los beneficiarios de las ayudas de emergencia social. En cualquier caso, la aplicación de los estímulos será indefinida, sin que pueda sujetarse a periodo máximo de duración.

Lanbide asume a partir de ese momento la tarea de realizar la evaluación y elaborar una propuesta que permita redactar un nuevo decreto de estímulos al empleo.

1-SOBRE EL TRABAJO REALIZADO POR LANBIDE

Lanbide ha realizado una evaluación cuantitativa y cualitativa, y a partir de esas evaluaciones han presentado una nueva propuesta de modelo de estímulos al empleo.

El 24 de Julio de 2024, el Departamento de empleo y Lanbide nos presentaron a la Comisión de Inclusión de Sareen Sarea, tanto la evaluación, como la propuesta del nuevo modelo. La presentación fue realizada por Alfonso Gurpegui, Viceconsejero de Empleo e Inclusión; Sara Buesa, directora de prestaciones e inclusión de Lanbide; y Alvaro Ugarte, director técnico de prestaciones económicas de Lanbide.

La valoración inicial que hacemos es positiva:

- Resulta muy interesante la evaluación realizada, ya que han contemplado tanto la parte cualitativa como la cuantitativa.
- Se tiene en cuenta la opinión de las personas afectadas.
- Las propuestas realizadas van en la línea de mejorar el sistema.
- Nos convocan al TSSE para, en el marco del diálogo civil, explicarnos con detalle el trabajo realizado y las propuestas de nuevo modelo de estímulos al empleo a aplicar.

2-CONSIDERACIONES AL PROYECTO DE BORRADOR DE DECRETO:

- Nos parece muy positivo que contenga una aplicación indefinida frente a los dos años del sistema anterior.
- Nos parece interesante que se proteja mejor a las mujeres y a las unidades convivenciales más numerosas.
- No entendemos por qué se fija en 14 años la edad límite a las bonificaciones por coste de crianza contempladas en el artículo 2 del proyecto de Decreto, cuando la educación obligatoria es hasta los 16 y la mayoría de edad está en 18 años.



- Nos parece interesante hacer referencia que se evalúen los resultados incorporando la perspectiva de la discapacidad. Con el objetivo de garantizar la recogida de evidencia y su análisis, en relación a las personas con discapacidad beneficiarias del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos, en coherencia con el artículo 31 de la Convención sobre los derechos de la personas con discapacidad, con el objetivo de diseñar políticas y desplegar medidas que aborden las necesidades de las personas con discapacidad en este ámbito: "Los Estados Partes recopilarán información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas (...)": <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Proponemos, además:
 - a. Ampliar la protección a las personas en situación de especial vulnerabilidad: personas con discapacidad y personas en situación de exclusión.

Explicación:

Toda la administración pública, y la sociedad en general, reconoce que las personas con discapacidad o en situación de exclusión social se encuentran con especiales dificultades de acceso al empleo.

De hecho, para paliar o solventar esas dificultades se han puesto en marcha diversas prestaciones y servicios para facilitar la inclusión social y laboral de estas personas, siendo, tal vez, lo más significativo el empleo protegido (centros especiales de empleo y empresas de inserción).

Nos parece que puede ser coherente mantener estas especiales consideraciones en el ámbito de los estímulos al empleo.

- b. Informar adecuadamente a la ciudadanía, y especialmente a las posibles personas beneficiarias, de los cambios que aporta el decreto y de los mecanismos para solicitarla prestación.

Explicación:

Acercar los servicios y prestaciones de las AAPP dirigidos a la ciudadanía para que puedan hacer uso efectivo.

Vitoria-Gasteiz, a 23 de enero de 2025

VºBº

Alfonso Gurpegui Ruiz

VICECONSEJERO DE EMPLEO E INCLUSIÓN

Karla Agirre Aranburu

SECRETARIA DEL CONSEJO VASCO PARA LA INCLUSIÓN