



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

Asistentes / Partaideak	<p>Lehendakaria: Mikel Torres Lorenzo, Ekonomia, Lan eta Enplegu sailburu eta bigarren lehendakariordea</p> <p>Idazkaria: Karla Agirre Aranburu, Enplegu zuzendaritzako aholkulari juridikoa</p> <p>Bokalak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alfonso Gurpegui Ruiz, Enplegu eta Inklusio Sailburuordea 2. Francisco Pedraza Moreno, Lanbideko Zuzendari Orokorra 3. Jon Mirena Labaka Intxausti, Lanbide Heziketako sailburuordea 4. Ana Belén Otero Miguélez, Ongizate sailburuordea 5. Itziar de la Peña Laustalet, Hirugarren Sektorearen Sustapeneko eta Gizarte Ekintzako zuzendaria 6. Patricia Val Hevia, "Alokabide SA" sozietate publikoko zuzendari nagusia 7. Mario José Yoldi Domínguez, Etxebizitzako Plangintzaren eta Prozesu Eragileen zuzendaria 8. Gorka Urtaran Agirre, Gizarte Politiketako foru diputatua, AFA 9. Miren Saratxaga de Isla, Gizarte Zerbitzuen zuzendaria, AFA 10. Maite Peña López, Zaintza eta Gizarte Politiketako Saileko foru-diputatua (online), GFA 11. María Jesús Belén Larrion Cortabarría, Haurren Babeseko eta Inklusiorako zuzendari nagusia (online), GFA 12. Maria Teresa Laespada Martínez, Enplegu, Gizarte Kohesio eta Berdintasuneko foru-diputatua (online), BFA 13. Manuel Óscar Seco Revilla, Inklusiorako zuzendari nagusia, BFA 14. Ainhoa Basabe Meléndez, Sestaoko alkatea 15. Mireia Elkoroiribe Zenikaonandia, Durangoko alkatea 16. Oihane Henales Zarraga, Sestaoko zinegotzia 17. María José Blanco Gavieiro, Portugaleteko alkatea 18. Aitor Larrinaga García, Balmasedako zinegotzia (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, Confebask 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, Bizkaiko Gizarte Langintzaren Elkargoa</p> <p>40. Itxaso Oiarzabal, Bizkaiko Psikologia Elkargoa</p> <p>41. Sara Daniela Rodrigues Viana, Euskadiko Gizarte Hezkuntzako Elkargoa</p> <p>42. David Tellería Herrera, Konfekoop</p>
Asisten en calidad de personas invitadas / Gonbidatua gisa bertaratzen dira	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sara Buesa Rodríguez, Inklusio zuzendaria (ordezkoa) ▪ María Aranzazu Martínez Tobalina, Enplegu zuzendaria (ordezkoa) ▪ Janire Landaluze Pérez, ELA (online)(ordezkoa) ▪ Roberto Baena Pedraza, Arabako Psikologia Elkargo Ofiziala (ordezkoa) ▪ Ruth González, EUDEL ▪ Joseba Zalakain, Gizarte Informazio eta Ikerketako Zerbitzuko zuzendari ▪ Arantza Mendieta, Gizarte Informazio eta Ikerketako Zerbitzua ▪ Ane Paguey Colmenero, Inklusio zuzendaritzako teknikaria ▪ M^a Carmen Agüero Montoya, Inklusio zuzendaritzako teknikaria ▪ Igor Madariaga Rey, Inklusio zuzendaritzako teknikaria
Excusan su asistencia / Ezin etorria adierazi dute	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enrique Fernando Peiró Callizo, Osasun Sailburuordea ▪ Miren Lorea Bilbao Arteche, Administrazio eta Finantzaketa Sanitarioko Sailburuordea (ordezkoa) ▪ Rocío Vitero Pérez, Vitoria-Gasteizko zinegotzia
Lugar / Lekua	Lakua II- Areto nagusia, "Euskaldun Berria"
Día / Eguna	2024/01/09, osteguna
Hora / Ordua	12:00- 13:06
Orden del día / Gai zerrenda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inklusiorako Euskal Kontseilua eratzea. 2. Batzorde Iraunkorreko kideak izendatzeko proposamena (ikus eranskina). 3. Diru-sarrerak bermatzeko errentaren eta gizarte-larrialdietarako laguntzen onuradunei aplikatu beharreko enplegu-pizgarriak arautzen dituen dekretu-proiektua aurkeztea, nahitaezko txostena egiteko eta helburu horretarako jarraituko den prozedura zehazteko. 4. Inklusiorako V. Euskal Planaren aldirako 2023-2024 Plan operatiboaren ebaluazioaren aurrerapenaren aurkezpena. 5. Galde-eskeak.

1.- Inklusiorako Euskal Kontseilua eratzea.

Osoko Bilkura Ekonomia, Lan eta Enplegu sailburu eta bigarren lehendakariordearen hitzaldiarekin hasi da. Bere azalpenean, Inklusiorako Euskal Kontseiluaren (aurrerantzean, IEK) garrantzia nabarmendu du, inklusioaren alde lan egiten duten erakundeen foro integratzaile gisa. Era berean, Eusko Jaurlaritzak Kontseilu hau indartzeko duen konpromisoa azpimarratu du, inklusioa sustatzeko funtsezko elementu gisa. Azkenik, Kontseiluaren egiturari eta eraketari buruzko azalpen labur bat eman du, Inklusiorako Euskal Kontseiluari buruzko urriaren 22ko 307/2024 Dekretuan ezarritakoarekin bat etorriz (aurrerantzean, IEKD).

Aipatutako hitzartzearen ondoren, eta IEKDaren 13. artikuluan xedatutakoaren arabera eskatutako quoruma betetzen dela egiaztatu ondoren, IEK formalki eratu da.

2.- Batzorde Iraunkorreko kideak izendatzeko proposamena.

Enplegu eta Inklusio sailburuordeak, Alfonso Gurpegui Ruizek, hartu du hitza, eta labur azaldu du IEKaren Batzorde Iraunkorraren osaera, IEKDaren 12. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Bere hitzartzean, proposatu du erakundeek astebeteko epean (**2025eko urtarrilaren 16ra arte**) bidal ditzatela **Batzorde Iraunkorrean** dagozkien **bokalak** izango diren ordezkarien izendapenak. Izendapenak **posta elektronikoz** bidali behar dira.

Eusko Jaurlaritzari esleitutako hiru bokalei dagokienez, sailburuordeak jakinarazi du enpleguko, inklusio eta gizarte-politika bokalak izendatuko direla ordezkari gisa. Era berean, galdetu du ea erakunderen batek bere izendapenak ekarri dituen bilkurara, eta Elena Blanco Meruelok, Sareen Sarearen ordezkariak, hirugarren sektore sozialaren izenean, adierazi du prest dutela proposamena.

Sailburuordeak azpimarratu du Batzorde Iraunkorreko kideentzako proposamenak dagozkien erakundeen artean adostu behar direla. Akordiorik lortzen ez bada, bozketa egingo da IEKko **Osoko Bilkuran**, eta bozketa hori **2025eko urtarrilaren 23an** egingo da, **telematikoki**.

Osoko Bilkura horretatik aterako da Batzorde Iraunkorra osatzeko proposamen formala, eta, ondoren, Ekonomia, Lan eta Enplegu sailburuak izendatuko ditu ofizialki IEKko Batzorde Iraunkorra osatuko duten kideak.



3.- Diru-sarrerak bermatzeko errentaren eta gizarte-larrialdietarako laguntzen onuradunei aplikatu beharreko enplegu-pizgarriak arautzen dituen dekretu-proiektua aurkeztea.

Sailburuordeak Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren eta Gizarte Larrialdietarako Laguntzen onuradunei zuzendutako enplegurako pizgarriak arautzen dituen Dekretua aurkeztu du (aurrerantzean, Pizgarrien Dekretua).

Nabarmentzekoa da enplegurako pizgarriak, hasiera batean, 2001eko Dekretuaren bidez ezarri zirela, baina ordutik aldaketa handiak gertatu dira, hala nola gutxieneko soldataren igoera, DSBEaren zenbatekoen aldaketak eta etxebizitza bakoitzeko DSBEen kopuruaren muga kentzea... Gainera, indarrean dagoen eredia aplikatzeko formulak zalantza ugari sortu ditu bere konplexutasunagatik. Horregatik, dekretu berri honen tramitazioa bultzatu da, eta IEKak horri buruzko txostena egin behar du.

Bileran, sailburuordeak, Inklusio zuzendari den Sara Buesarekin batera, dekretu berria garatzeko prozedura azaldu du, parte-hartzaile guztiei emango zaien aurkezpen baten bidez.

Laburbilduz, DSBEari lotutako enplegurako pizgarrien indarreko sistemaren balorazio kualitatiboa eta kuantitatiboa egin zen. Azterketa horrek enplegurako trantsizioan duen eragin positiboa azpimarratu zuen, baina haren konplexutasunarekin eta indibidualizaziorik ezarekin lotutako kritikak ere identifikatu zituen. Proposatutako hobekuntzen artean honako hauek nabarmentzen dira: genero-ikuspegia txertatzea, sistema sinplifikatzea eta ulergarriago egitea, ikuspegi progresiboagoa sartzeta, eta lan-intentsitatea eta hazkuntza-kostuak bezalako faktoreak kontuan hartzea. Helburua ereduaren eraginkortasuna hobetzea da, laneratzea erraztuz, bereziki kolektibo ahulenentzat.

Pizgarriei buruzko Dekretu berria bizikidetzta-unitatearen laneko diru-sarreraren gaineko hobari orokor batean oinarritzen da. Hobari hori banakako hobari finko batekin osatzen da, eta zenbatekoa pertsonaren lan-intentsitatearen arabera aldatzen da. Gainera, guraso bakarreko familientzat hobari finko espezifiko bat gehitu da, hazkuntzari lotutako aukera-kostua konpentsatzeko. Hobari horien baturak zehaztuko ditu DSBEaren kalkuluan kontuan hartuko ez diren laneko diru-sarrerak.

Inklusio zuzendariak azpimarratu du erregulazio berri honen helburua estimulu-sistema progresiboagoa eta bidezkoagoa lortzea dela, enplegura igarotzeko probabilitatea nabarmen handitzeko.

Dekretuaren zirriborroa jendaurrean jarri zen, eta bertan zeuden zenbait erakundek dagoeneko aurkeztu dituzte beren ekarpenak.



IEKak pizgarrien dekretuaren zirriborroari buruzko **txostena** egin behar du. Etorkizunean Batzorde Iraunkorrek lan hori bere gain hartzea espero bada ere, oraindik eratuta ez dagoenez, aurreko metodologia erabiltzea proposatzen da txostena egiteko. Prozedura horren arabera, **ekarpenak posta elektronikoz** bidali ahal izango dira **urtarrilaren 16ra** arte. Ekarpen horiek eginda, txostena osatuko da. Txostena **urtarrilaren 17an** bidaliko zaie bokalei, eta urtarrilaren 23ko osoko bilkurari aurkeztuko zaio, onar dezan. Lana errazteko, Dekretuaren zirriborroa, aurkezpena eta prozeduraren memoria bidaliko dira.

Testuinguru horretan, Mari Jose Canok, Euskadiko Osasun Mentaleko ordezkariak, planteatu du ea dekretu berria egiteko egindako azterlanean kontuan hartu den desgaitasunaren aldagaia. Inklusio zuzendariak erantzun du aldagai hori ez zela kontuan hartu, baina adierazi du etorkizuneko aldiatarako iradokizuna erregistratuko dela.

4.- Inklusiorako V. Euskal Planaren aldirako 2023-2024 Plan operatiboaren ebaluazioaren aurrerapenaren aurkezpena.

2023-2024 Plan Operatiboaren ebaluazioari eta 2025-2026 Plan Operatiboaren plangintzari ekin zaio, eta azalpenarekin batera aurkezpen bat egin da aurkezpena errazteko.

a. 2023-2024 Plan operatiboaren ebaluazioa

Sailburuordeak hitza hartu du, 2023-2024 Plan Operatiboa ebaluatzeko indarrean dagoen estrategiaren adierazleei buruzko informazioa biltzen ari dela azaltzeko, pobrezia- eta inklusio-mailak ebaluatuz eta plana betetzen den aztertuz. Erakundeei kontsulta 2024ko urrian hasi zitzaien, eta 2025eko urtarrilaren amaieran aurretiazko dokumentu bat izatea espero da. Dokumentu hori Batzorde Iraunkorrean landuko da Osoko Bilkurari aurkeztu aurretik.

Ebaluazio-txostenak barnean hartuko ditu proiektu esperimentalen eta mistoen deskribapena, haien aurrekontu-gauzatzea eta lortutako ikaskuntzak. Proiektu horietarako, gobernuak finantzaketa-lerro bat zuen, aurrean suspertzeko asmoa duena.

2023-2024 Plan Operatiboaren barruan 17 politika eragile nabarmentzen dira, eta horietako bakoitzerako ebaluazio-fitxa bat egingo da. Erakunde publikoek eta hirugarren sektorekoek sustatutako 14 proiektu esperimentalak ere ebaluatuko dira, eraginkortasunean, inpaktuan eta eskalagarritasunean oinarrituta.

Proiektuen ebaluazioa Lanbideren, beste sail batzuen eta erakundeen lankidetzarekin egingo da.



Ibilbide mistoei dagokienez, otsailean dokumentu bat egongo da garatutako esperimentazioaren ebaluazioa eta ikaskuntzak jasotzen dituen, baita ibilbide mota horietan laguntzeko eredu baterako oinarriak ere. Batzorde Iraunkorrek koordinatutako lantalde bat sortzea iradokitzen da, esperientziak orokortzeko estrategia bat garatzeko.

Aldaketaren aldeko jarduketei dagokienez, Planak erakunde publikoek sustatutako 182 jarduera aurreikusten zituen, eta ebaluatu egingo dira.

b. 2025-2026 Plan operatiboa

Inklusio zuzendariak hartu du hitza. Egutegi bat ezarri da jarraipen-txostena egiteko, urtarrilaren amaierarako aurreikusia, eta maiatzean egingo den bigarren plan operatiboa aurkezteko. Inklusiorako Euskal Planaren esparruan, Jarraipen Batzorde bat sortzea proposatzen da, hainbat erakundek osatua, plan operatiboa gainbegiratzeko eta proposamenak egiteko. Batzorde Iraunkorra organo egokitzat jotzen da eginkizun horiek bere gain hartzeko, sektore guztiak ordezkatzen baititu.

Batzorde Iraunkorarentzat funtsezkoak diren bi mugarri identifikatu dira:

- Otsailean: egungo planaren balorazioa.
- Maiatzean: plan operatibo berriaren aurkezpena.

Gainera, azpimarratu da Kontseiluak beste eginkizun garrantzitsu batzuk dituela inklusio-arloko beharrak identifikatzeko. Bildutako informazioa zabala da, eta, beraz, Kontseilua tartean sartu nahi da, partekatzeko.

Palanka-politiketarako ekintza bereziak proposatzen dira, horien eraginkortasunari eta politika berriak sartzeari buruzko analisiarekin. Programa esperimentalei dagokienez, maiatz-ekainerako balorazio bat egitea aurreikusten da, eta plan operatibo berrian zer alderdi mantendu edo aldatu behar diren aztertuko da.

Ibilbide mistoei dagokienez, fase aurreratuan dago, eta dokumentua otsailerako prest izatea espero da. Batzorde Iraunkorrek koordinatutako lantalde bat sortzea iradokitzen da, esperientziak partekatzeko eta orokortze-estrategia bat garatzeko 2025-2026 plan operatiboari begira, orain arteko emaitza positiboak eta aberasgarriak nabarmenduta.

Jendeari edozein ekarpen edo galdera egiteko txanda irekitzen zaio, baina ez da iruzkinik jasotzen.

5.- Ruegos y preguntas.

Jendaurreko txanda ireki da, baina ez da galderarik edo erregurik egin.



Amaitzeko, bigarren lehendakariorde eta Ekonomia, Lan eta Enplegu sailburuak azken gogoeta egin du, eta nabarmendu du Euskadi erreferentziazko eta eraginkortasuneko eredu dela inklusioaren arloan. Azpimarratu du justizia sozialeko maila handienak dituen erkidegoa dela, eta ez dela atzera egin behar lortutako aurrerapenetan, adostasun sozial handiagoaren alde eginez. Zarata mediatiko eta politiko handia sortzen dela onartu arren, inor atzean ez uztearen garrantzia azpimarratu du.

Sailburuak aipatu du, halaber, duela gutxi aurkeztutako datu makroekonomikoak positiboak diren arren, funtsezkoa dela herritarren pertzepzioari erreparatzea, bereziki pertzepzio hori negatiboa denean. Datu kualitatiboak balioestearen garrantzia azpimarratu du, eta horrek agerian uzten du oraindik asko dagoela egiteko. Testuinguru horretan, nabarmentzekoa da IEKak zeregin horretan duen paper garrantzitsua, funtsezko tresna baita helburu horietan aurrera egiteko.

Bilera 13:06an amaitu da.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko urtarrilaren 9a.

O.E.

MIKEL TORRES LORENZO
Inklusiorako Euskal Kontseiluaren Lehendakaria

KARLA AGIRRE ARANBURU
Inklusiorako Euskal Kontseiluaren idazkaria

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 araberan, 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 Ibarro, 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, ordezkariaren 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 hazkundeari 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 jarraituzera 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 pizgarriari 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 jarduerak 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