CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL DE EUSKADI, UN MODELO DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL

**Ane Echebarria Rubio**

*ane.echebarria@ehu.eus*

Investigadora del Instituto GEZKI- Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

1. INTRODUCCIÓN:

Existe un antes y un después en el tratamiento de los derechos de las personas con discapacidad a partir del 13 de diciembre de 2006, momento en el que la Asamblea de las Naciones Unidas aprobó la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (en adelante, CDPC), el cual supuso una apuesta por una sociedad inclusiva, que aborda la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos y desde el modelo social. El Tratado nació con dos objetivos fundamentales: el primero, la lucha contra la discriminación y por la plena inclusión; y el segundo, el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

El modelo que plantea la Convención establece que la plena y efectiva inclusión en la sociedad implica, entre otras cosas, el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, mediante un trabajo libremente elegido y en un entorno inclusivo, abierto y accesible (artículo 27).

El empleo puede ser considerado como la herramienta más eficaz para la inclusión social del colectivo, y es por esto por lo que ha sido uno de los objetivos fundamentales de las políticas activas.

El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral está gestionado por Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y pública de Euskadi, las cuáles son el principal instrumento facilitador del acceso al empleo de las personas con discapacidad. La finalidad es asegurar un empleo productivo y remunerado a las personas con especiales dificultades de empleabilidad, al mismo tiempo que posibilitan el tránsito al empleo ordinario. El modelo vasco, con más de 40 años de experiencia en el sector, se ha convertido en un referente tanto a nivel estatal como europeo.

Por otro lado, este tipo de entidades forman parte del sector de la Economía Social y Solidaria, ya que además de estar reconocidos como tal por la legislación, comparten todos y cada uno de los valores y principios que guían esta otra forma de hacer economía.

El objetivo de este trabajo es mostrar las grandes cualidades y características del Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral, que cuenta con una gran trayectoria en este ámbito, con el fin de extraer las principales conclusiones que contribuyan a la mejora del modelo y puedan ser aplicables en otras partes del mundo, con el objetivo final de mejorar la situación de las personas con discapacidad.

El texto partirá de una reflexión sobre la situación en el ámbito del empleo de las personas con discapacidad, en el cual analizaremos la normativa vigente. A continuación, el análisis se centrará en el papel que juega la Economía Social y Solidaria en este ámbito, para después, centrar la atención en las características del Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral, en el cual comprobaremos hasta qué punto se alinea el modelo vasco con el artículo 27 de la Convención. El trabajo culminará con una reflexión en el que se destacarán los elementos positivos y los retos a los que se enfrentan las entidades que trabajan por el progreso de las personas con discapacidad, para conseguir la igualdad, el respeto de sus derechos, y una sociedad que sea inclusiva para todas las personas. Cabe decir que el trabajo se basa en el informe “El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral”[[1]](#footnote-1), en el cual analizamos al detalle este modelo.

1. EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En los últimos años, el enfoque de la discapacidad ha experimentado una notable evolución, ya que ha dejado atrás el modelo paternalista que ponía el foco en las deficiencias de las personas, para centrarse en el modelo social, el cual se centra en los derechos humanos del colectivo. La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, LGDPCD)[[2]](#footnote-2), acogiendo el modelo social de la misma y superando el referente médico de las normas anteriores, establece que la discapacidad “es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Tal y como hemos afirmado anteriormente, el empleo es uno de los mecanismos más efectivos para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

La Convención de las Naciones Unidas[[3]](#footnote-3), que se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social, supuso un gran cambio en el ámbito del empleo de las personas con discapacidad. En concreto, el artículo 27 establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar y a ganarse la vida en igualdad de condiciones con las demás, mediante un trabajo libremente elegido. Además, señala que los países deberán adoptar las medidas necesarias para prohibir la discriminación y asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones laborales seguras. Esta fue una de las principales razones que llevó a los legisladores estatales a adaptar la legislación en materia de empleo del colectivo.

A nivel del Estado Español, la normativa clave que regula el derecho al trabajo de las personas con discapacidad es el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba la LGDPCD. Resulta necesario resaltar el artículo 35 de la norma, que dispone que *“las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”*. Y obliga a las Administraciones Públicas a fomentar las oportunidades de empleo y promover los apoyos necesarios para la obtención y mantenimiento de éste, mediante políticas que tengan como finalidad aumentar la tasa de actividad y de ocupación e inserción laboral, así como mejorar la calidad del empleo, combatiendo activamente su discriminación (art. 37).

Podemos diferenciar dos tipos de empleo a través de los cuales las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo: el empleo ordinario que comprende el trabajo por cuenta ajena (tanto en el sector privado como en el público), el empleo autónomo, y el autoempleo colectivo (trabajo asociado); y el empleo en los centros especiales de empleo.

En este estudio, centraremos la atención en el llevado a cabo en los Centros Especiales de Empleo (CEE), ya que se han convertido en el principal instrumento facilitador del acceso al empleo de las personas con discapacidad. El artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013 (LGDPCD) define jurídicamente los CEEs[[4]](#footnote-4), y establece que la finalidad es asegurar un empleo productivo y remunerado a las personas con especiales dificultades de empleabilidad, al mismo tiempo que posibilitan el tránsito al empleo ordinario.

Este tipo de entidades son empresas que realizan una actividad productiva de bienes y servicios de cualquier sector de actividad, y que compiten en el mercado regularmente. Por lo tanto, están sujetas a las mismas normas que las demás empresas tradicionales.

Una de las principales diferencias respecto al resto de empresas, es que deben cumplir dos requisitos establecidos por norma; por un lado, deberán tener, como mínimo, el 70% de la plantilla constituida por personas trabajadoras que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33%, y por otro lado, deberán prestar servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras.

Como ya hemos mencionado, las personas con discapacidad son titulares del derecho al trabajo, un derecho en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación[[5]](#footnote-5). Aun así, la realidad nos muestra las grandes dificultades a las que se enfrentan diariamente en ámbitos como la educación y el empleo, estrechamente ligados entre sí.

1. EL PAPEL DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

La Economía Social y Solidaria juega un papel fundamental en ámbitos clave de nuestra sociedad, entre los que destaca su contribución en la inclusión social de colectivos desfavorecidos. En el caso de la CAE, la labor llevada a cabo por los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social es necesaria para la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, incluye expresamente en el artículo 5[[6]](#footnote-6) a los Centros Especiales de Empleo entre las entidades que forman el sector de la Economía Social. Aunque la Ley reconoce a todos los CEEs como miembros de pleno derecho de la Economía Social, la realidad muestra que el sector es muy diverso y en el Estado cohabitan una diversidad de modelos, con objetivos e intereses muy diferentes, que en muchas ocasiones pueden resultar contrarios a los principios de la Economía Social. Es por esta razón, por la que en este estudio nos centraremos en los CEEs de iniciativa social[[7]](#footnote-7) (CEEis), ya que a nuestro entender, son los únicos del sector del empleo protegido que se identifican con los principios y objetivos fundamentales de la economía social.

Los CEEis revierten los beneficios en la propia entidad y en el objeto social de la misma, de manera que son las personas trabajadoras las principales beneficiarias. Por otro lado, se hace un gran esfuerzo por fomentar la participación de las personas trabajadoras, para que se impliquen en la organización y gestión de la entidad. Además, cuentan con un gran arraigo al territorio, ya que responden a las necesidades de la sociedad en la que tienen la actividad, por lo que no existe riesgo de deslocalización.

Los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social se han convertido en un instrumento muy importante de nuestra sociedad, desempeñan una labor fundamental en la generación de oportunidades de empleo para los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad, fomentando la igualdad de oportunidades y la no discriminación, y creando una sociedad más cohesionada e igualitaria.

En este punto, cabe destacar que una de las principales características del empleo de los CEEs de Euskadi consiste en la gran importancia cuantitativa que los CEEis tienen en el ámbito laboral del colectivo. Tal y como muestran los datos del OVES/GEEB[[8]](#footnote-8), en el año 2017 el 87,6% del empleo del colectivo en CEEs de la CAE se llevaba a cabo en CEEs de iniciativa social. Por lo tanto, se puede apreciar el gran compromiso e importancia que tienen en la empleabilidad de las personas con discapacidad.

La Economía Social y Solidaria en general, y los CEEis en especial, comparten una base fundamental de principios y valores muy importantes para el conjunto de la sociedad. Se trata de iniciativas vertebradoras y generadoras de oportunidades para los colectivos más desfavorecidos, que actúan como palanca para la inclusión social, lo que les ha convertido en un agente imprescindible en cada uno de los territorios en los que operan.

1. EL MODELO VASCO DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL

El llamado Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral está gestionado por Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y pública de Euskadi, todas ellas agrupadas en torno a EHLABE[[9]](#footnote-9), la asociación vasca de entidades no lucrativas, que fomentan la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad.

Las entidades pertenecientes al Modelo Vasco tienen el objetivo fundamental de generar empleo de calidad para personas con discapacidad, priorizando a las personas con más necesidades de apoyo. A pesar de que adoptan diferentes formas jurídicas, como pueden ser fundaciones, sociedades mercantiles, etc., todas comparten cada uno de los principios y valores de la Economía Social.

El Modelo Vasco, que acumula más de 40 años desarrollando iniciativas sostenibles, rentables y generadoras de empleo para personas con discapacidad, se ha convertido en un referente tanto a nivel estatal como europeo, por el trabajo que realizan tanto en el ámbito del empleo como en el sector de la Economía Social. Una de las principales razones de esta notoriedad es que se centra en las capacidades de cada persona, y todo el itinerario profesional se lleva a cabo con un enfoque inclusivo, priorizando a las personas con mayores necesidades de apoyo. Cabe decir que uno de los objetivos primordiales de las entidades de EHLABE, desde sus inicios, ha sido fomentar la inserción del colectivo en el mercado laboral ordinario a través del empleo con apoyo, y para ello, diseñan itinerarios personales adaptados a la situación de cada una de las personas.

A continuación, recogemos a modo de síntesis las características y peculiaridades más destacables del Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral (Moratalla, P, 2017: 136):

* Gestionan diferentes programas dirigidos a la empleabilidad de las personas con discapacidad, y cuentan con itinerarios completos de inserción laboral (orientación profesional, formación, intermediación laboral, etc.).
* Se diseñan los itinerarios personales, con un enfoque inclusivo y adaptado a las necesidades y deseos de cada una de las personas, potenciando las capacidades de las mismas. De esta forma, se facilita el paso a políticas activas de empleo.
* Los CEE de EHLABE trabajan a favor de un empleo en igualdad de condiciones, inclusivo, abierto y accesible. Para ello, cuentas con diversos servicios de empleabilidad centrado en cada una de las personas con discapacidad, y especialmente en las personas con mayores dificultades.
* Trabajan día a día por la excelencia en la gestión de diferentes tipos de actividades empresariales en entornos competitivos y profesionales, y que ha generado miles de empleos para personas con discapacidad en diferentes sectores. Han demostrado la capacidad de las personas con discapacidad para desempeñar diferentes trabajos.
* Por último, cabe destacar el trabajo en red y la coordinación entre los CEEis y las Administraciones Públicas competentes y los diferentes agentes públicos, económicos y sociales.

Por otro lado, el Modelo Vasco no ha sido ajeno a los cambios acontecidos en el tratamiento de los derechos del colectivo como consecuencia de la entrada en vigor en el 2008 de la Convención Internacional sobre Derechos de las personas con discapacidad[[10]](#footnote-10). Como ya hemos mencionado al principio del estudio, la aprobación de este Tratado marcó un punto de inflexión, entre otras cosas, en el ámbito del empleo del colectivo. En el artículo 27 se establece el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y a ganarse la vida en igualdad de condiciones con las demás, mediante un trabajo libremente elegido en un entorno abierto, inclusivo y accesible.

En este apartado, resulta de especial interés analizar hasta qué punto se encuentra el modelo vasco de inclusión sociolaboral alineado con dicho artículo, de manera que podamos identificar la relación que existe entre los dos modelos.

Tal y como dice el Tratado, el entorno laboral debe ser abierto, inclusivo y no discriminatorio. Esto supone, por un lado, que ninguna persona pueda ser excluida del mismo por las razones que sean, y para ello, se deberán adaptar los entornos laborales y eliminar las barreras existentes. Por otro lado, resulta necesario que la sociedad sea inclusiva y que las personas con discapacidad participen en todo el proceso de elaboración de medidas que tengan relación con sus derechos. Y por último, será primordial que los Estados y las diferentes Administraciones Públicas promuevan medidas para prohibir todo tipo de discriminación por motivos de discapacidad respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo.

El modelo que gestionan las entidades de EHLABE comparte con el Tratado Internacional el objetivo fundamental de promover el derecho a un entorno laboral y un empleo en igualdad de condiciones, inclusivo, accesible y abierto. Para ello, la herramienta más eficaz con la que cuentan son los servicios de empleabilidad.

Estos programas están enfocados a la mejora de la empleabilidad con el objetivo final de que las propias personas puedan ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido. Es innovador, ya que busca la potenciación de las capacidades de las personas y facilita el paso del colectivo a políticas activas de empleo, con el objetivo final del mercado de trabajo ordinario.

Se trata de un modelo inclusivo, que se centra en la persona y en su desarrollo, especialmente del colectivo con mayores necesidades de apoyo, para mejorar los procesos de empleabilidad, y por tanto, los procesos de inclusión social y laboral. Además, trabajan gestionando actividades empresariales en entornos altamente competitivos y profesionales, de manera que muestran las capacidades de las personas con discapacidad para desempeñar multitud de trabajos en diferentes sectores del mercado laboral. Mediante esta fórmula, las personas adquieren experiencia y se facilita el tránsito al empleo ordinario.

Otra de las particularidades del modelo vasco es el trabajo coordinado y en red con diferentes agentes públicos, sociales y económicos, como las Administraciones Públicas[[11]](#footnote-11), el Tercer Sector de Euskadi[[12]](#footnote-12), Universidades, Servicios Sociales, entidades de la discapacidad, etc. Con el apoyo de todos estos agentes, se gestionan, apoyan y conforman los diferentes itinerarios sociolaborales.

Estas son las principales razones por las que los CEEis agrupados en EHLABE han conseguido crear un entorno adecuado para el desarrollo laboral de las personas con discapacidad, un ejemplo del modelo que defiende la propia Convención de las Naciones Unidas en el que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus capacidades en igualdad de condiciones y en total libertad.

1. CONCLUSIONES

Mediante el presente análisis, hemos podido comprobar las diversas cualidades del Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral para la efectiva inclusión de los colectivos más desfavorecidos, en concreto, de los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social.

En el caso de Euskadi, el empleo ha sido una importante herramienta para la inclusión de las personas con discapacidad, un derecho universal que proporciona a las personas inclusión, autonomía e integración. El trabajo diario de las entidades agrupadas en EHLABE, ha convertido el Modelo Vasco en un referente europeo, un ejemplo de buenas prácticas que podría mejorar la situación del colectivo en otras partes del mundo.

En este sentido, los CEEis contribuyen de manera directa a la inclusión de las personas con discapacidad, en especial, de las personas con más necesidades de apoyo, y trabajan a favor de un empleo digno y de calidad. Aun así, siguen siendo varios los retos a los que se enfrentan de cara al futuro, con el fin de lograr más y mejor empleo para el colectivo.

El modelo vasco se encuentra en una posición de referencia en materia de generación de empleo, gracias al largo camino que han recorrido cada uno de los CEEis durante los últimos 40 años. Uno de los logros más importantes que debe ser destacado es el entorno laboral que han construido, el cual está directamente relacionado con el modelo que defiende la CDPD, el que las personas con discapacidad puedan elegir libremente el trabajo que desean desarrollar.

Del presente estudio podemos subrayar varios factores que han resultado clave para el buen posicionamiento del modelo. Por un lado, entienden la realización de una actividad laboral como la herramienta más efectiva para la inclusión del colectivo. Además, fomentan la participación de las personas en la gestión y organización de cada una de las entidades. Por otro lado, han trabajado siempre en entornos competitivos y con una gestión altamente profesionalizada, y sin olvidar la presencia que tienen en la mayoría de los sectores de actividad. Por último, resulta importante destacar el trabajo coordinado con los diferentes agentes públicos, sociales y económicos, que ha resultado ser fundamental para conseguir buenos resultados.

No hay duda de las cualidades del Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral en materia de generación de empleo para personas con discapacidad, pero a pesar de esto, la situación laboral del colectivo sigue sin ser igual al del resto de la población. Es por esta razón por la que es necesario seguir trabajando para seguir generando empleo de mayor calidad, que sea más accesible y abierto, como uno de los principales ejes de su inclusión en la sociedad.

Por lo tanto, los CEEis de Euskadi tienen varios retos por delante. En primer lugar, seguir trabando en la provisión de apoyos para mejorar la transición al mercado ordinario de trabajo y el acceso al empleo. Además, resulta necesario trabajar para crear prácticas innovadoras que generen nuevas oportunidades laborales y adaptadas a los nuevos cambios que vienen con los avances de la tecnología.

En cuanto a la formación, es muy importante reducir la brecha que existe entre la educación obligatoria y la formación profesional y mejorar el acceso a la Universidad, punto clave para mejorar el acceso al empleo en general de las personas con discapacidad.

En lo relativo a los procesos de envejecimiento y/o deterioro prematuro de las personas con discapacidad, es necesario hacer esfuerzos para favorecer el envejecimiento activo y la calidad de vida en el empleo. Y por último, y muy importante, es una realidad la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad, por esta razón, deben hacerse esfuerzos para hacer frente a esta situación mediante acciones de visibilización, sensibilización y empoderamiento, que ayuden a disminuir la situación de desigualdad en la que viven.

1. REFERENCIAS

BENGOETXEA, A. (2017): “El empleo de las personas con discapacidad: régimen jurídico básico y algunos apuntes sobre la problemática latente”. En CIRIEC-España (Ed.), Empleo, innovación e inclusión en la Economía Social (pp. 73-84). Valencia, España: CIRIEC-España

BENGOETXEA, A. (2014): “Economía Social e inserción laboral de las personas con discapacidad”, Revista Vasca de Administración Pública, 99-100, 529-547

BENGOETXEA, A.; ETXEBARRIA, A.; MORANDEIRA, J. & SOTO, A. (2019): “El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral”

CALDERÓN, M.J. & CALDERÓN, B. (2012): “Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario”, CIRIEC-España,Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 75, 223-249

DE FUENTES, C. (2016): “Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios”, Revista Española de Discapacidad, 4 (2): 81-99

Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Universidad Carlos III de Madrid. (2015). Impacto de la aplicación de la Convención de Naciones Unidaspara los Derechos de las Personas con Discapacidad en la regulación de los Centros Especiales de Empleo. Recuperado de <https://bit.ly/2SzPbbb>

LLANO, J.C. (2018): “El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España. 2008-2017”. 8º informe EAPN-España

MORATALLA, P. (2017): “El modelo vasco de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad”, Revista Vasca de Economía Social, 14, 129-144.

MORATALLA, P. (2016): “Centros Especiales de Empleo”, CIRIEC-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa, 29, 235-272

Observatorio Vasco de Economía Social (2018): “Informe anual de la situación de la economía social vasca”. OVES/GEEB

1. BENGOETXEA, A.; ETXEBARRIA, A.; MORANDEIRA, J. & SOTO, A. (2019): *“El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral”*, UPV/EHU: <https://web-argitalpena.adm.ehu.es/pdf/USPDF201331.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. [↑](#footnote-ref-2)
3. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. El Tratado de la ONU reunió 82 signatarios en el día de su apertura a la firma. Disponible: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
4. Artículo 43 de la LGDPCD: *“Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario.” Y añade que “deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.”* [↑](#footnote-ref-4)
5. Art. 35.1 LGDPCD [↑](#footnote-ref-5)
6. Artículo 5: *“Forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior”.* [↑](#footnote-ref-6)
7. Son aquellos promovidos y participados en más de un 50 por ciento por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos. Además, se obligan a reinvertir los beneficios al fin social de la entidad y generan puestos de trabajo, especialmente, para el colectivo con discapacidad con mayores dificultades [↑](#footnote-ref-7)
8. Observatorio Vasco de Economía Social [↑](#footnote-ref-8)
9. Creada en 1987, agrupa a casi la totalidad de los CEEis que operan en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Formado por 13 entidades, más de 100 centros de trabajo y más de 10.000 personas con discapacidades empleadas, ocupadas o participantes en los servicios de empleabilidad. [↑](#footnote-ref-9)
10. Fue aprobado por la Asamblea de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. En el Estado Español entró en vigor en el año 2008. [↑](#footnote-ref-10)
11. Gobierno Vasco, Diputaciones Forales, Servicio Vasco de Empleo, INEM [↑](#footnote-ref-11)
12. Organizaciones de iniciativa ciudadana y sin ánimo de lucro, que impulsan el interés general y la defensa de los derechos de todas las personas, con especial atención a aquellas que están en situación de mayor vulnerabilidad. [↑](#footnote-ref-12)