

EUSKAL HERRIKO AGINTARITZAREN ALDIZKARIA



BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO

Itundutako posta-ordaina: 8/98

Internet

Franqueo concertado: 8/98

Administrazioa: Donostia kalea, 1

www.euskadi.net

Administración: c/ Donostia-San Sebastián, 1

Legezko Gordailua: VI - 286 - 78 - VITORIA-GASTEIZ

Depósito Legal: VI - 286 - 78 - VITORIA-GASTEIZ

Xedapen Orokorrak

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

Zk-7156

329/2003 DEKRETUA, abenduaren 23koa, lanerako laguntzak arautzen dituen.

Eusko Jaurlaritzak 2003-2006ko Enplegua Sustatzeko Erakunde Arteko Plana onartu zuen 2003ko uztailaren 22ko bilkuran eta, hain zuzen ere, Plan horrek osatzen du Gobernuaren ekintzarako konpromisoa enplegu-politika aktiboen arloan. Eusko Jaurlaritzak arlo honetan duen aitzindaritzaren areagotzeko asmoa du eta, horretarako, enpleguaren mailak eta kalitatea, eta lan-merkatuan sartzeko arazo handienak dituzten giza taldeen laneratze-gaitasuna hobetzen eraginkortasunez lagunduko duten neurri eta tresna berriak bultzatuko ditu, langabeziaren arazoa denentzat berdina ez dela kontuan hartuta; izan ere, giza talderik behartsuenen eta laneratzen zaila duten pertsonen artean agertzen da bereziki.

Izan ere, gure lan-merkatuan sortzen diren enplegu-aukerak ez daude berdintasunez banatuta langabezia dauden pertsona guztien artean, eta lan-esperientziarik eza, adina, generoa, gizarte edo familia egoera eta ezintasun edo gaixotasunen bat izatea giza talde batzuek enplegu bat aurkitzeko aukerak oztopatzen dituzten faktoreak direla egiazta daiteke. Ondorioz, Planaren helburuak ondokoak dira: lehenik eta behin, lan-merkatuaren diagnostikoa egitea lan-merkatuan sartzeko zailtasunik handienak dituzten langabetuak identifikatzeko, ondoren langabetu horiei lan-merkatuan sartzeara eragotzen dieten oztopoak zehaztea eta, azkenik, herritar-

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Nº-7156

DECRETO 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo.

El Gobierno Vasco, en su sesión de 22 de julio de 2003, aprobó el Plan Interinstitucional de Empleo 2003-2006, que se constituye en el compromiso para la acción del Gobierno en materia de políticas activas de empleo. El Gobierno Vasco se propone intensificar su liderazgo en esta materia impulsando nuevas medidas e instrumentos que contribuyan de manera efectiva a mejorar los niveles y la calidad del empleo así como la capacidad de inserción laboral de los colectivos con mayores problemas de incorporación en el mercado de trabajo, toda vez que el problema del desempleo no afecta a todos por igual, sino que aparece íntimamente relacionado con colectivos especialmente desfavorecidos y personas de difícil inserción laboral.

Efectivamente, las oportunidades de empleo que se generan en nuestro mercado laboral no se distribuyen de forma igualitaria entre todas las personas que se encuentran en situación de desempleo, pudiéndose comprobar que la falta de experiencia laboral, la edad, el género, la situación social o familiar, la existencia de discapacidad o enfermedad, son factores que obstaculizan el acceso al empleo de algunos colectivos. Por consiguiente, los objetivos del Plan son, de una parte, realizar un diagnóstico del mercado de trabajo para identificar cuáles son los colectivos de desempleados con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral; a

sektore horiei enpleguaren bidea zailtzen dieten trabak kentzeko jardun-neurri zehatzak eta berariazkoak ezartzea.

Testuinguru horretan, Eusko Jaurlaritzak, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren bitartez, enplegarloan langabetuek laneratzeko aurkitzen dituzten oztopoak kentzeko baliagarriak izango diren laguntzak ezartzen ditu Dekretu honetan. Horrela beraz, langabetu behartsuenen kontratazioa bultzatzen du, emakumeen aldeko lehenetsuneko ahalegina egiten du eta, kontratazio-modalitateari eta soldata-baldintzei dagokienez, kalitateko enpleguak lortzearen alde egiten du. Lan-merkatuan aldi baterako kontratuen kopurua handia izatea eragozpen handia da langabetu horiek kalitateko enplegua lortu ahal izateko, eta hori ezegonkortasun-faktore garrantzitsua da bizitzan eta gizartearekiko harremanetan. Hori dela-eta, Dekretu honen bidez diru-laguntza bidezko babes tinkoa eman behar zaie kontratazio mugagabeari eta aldi baterako kontratuen luzapen mugagabeari.

Ondorioz, enplegurako laguntzei buruzko Dekretu hau enplegu-politika aktiboetarako tresna arau-emaitza da 2003-2006ko Enplegua Sustatzeko Erakunde Arteko Planaren esparruan. Dekretuak, alde batetik, laneratzeko zaila duten langabetuak kontratatze laguntzak arautzen ditu (Planak berak lan-merkatua aztertu ondoren ezartzen dituenak), eta bestetik, hainbat Dekretutan jasota dauden eta orain indargabetuta geratu diren jardun batzuk (enpresetan plantillen berrikuntza sustatzearen, lan-denbora banatzearen eta aparteko orduak kentzearen ingurukoak) eta lana eta familia bateagarri egiteko neurriak biltzen ditu arau berean. Denak, Seme-alabak dituzten Familiei laguntzeko Erakundearen Planak, Gobernu Kontseiluak 2001ko uztailaren 3ko saioan onartutakoak, jasotzen zituen zegoeneko azken horiek.

Enplegurako Laguntzei buruzko Dekretuak, zehazki, ondoko bost jardun-ildoak garatzen ditu:

II. Kapituluaren jasota dagoen lehen laguntza-ildoak helburu hirukoitza du: lehenik eta behin, lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituzten giza taldeetako pertsonen laneratzeko errazteraz zuzenduta dago. Horretarako, lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dauzkaten dituzten giza taldeetako langabetuen kontratazio mugagabea edo aldi baterakoa eta aldi baterako kontratua mugagabe bihurtzea laguntzen da diruz, emakumeen egoera are okerragoa dela kontuan hartuta. Hori dela-eta, laneratzeko errazteraz, II. Kapitulu honetan aurreikusitako diru-laguntzak %25ean gehitzen dira kontratuak emakumei egiten bazaizkie.

continuación, determinar los obstáculos que impiden la incorporación en el mercado de trabajo de esos colectivos y, por último, establecer medidas concretas y específicas de actuación para solventar los impedimentos que dificultan la entrada de estos sectores de población en el camino del empleo.

En este contexto, el Gobierno Vasco, a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, establece en el presente Decreto las ayudas que, en materia de empleo, sirvan para contribuir a la remoción de los obstáculos persistentes entre los colectivos de parados para su incorporación al empleo, incidiendo en el apoyo a la contratación de los desempleados más desfavorecidos, haciendo un esfuerzo prioritario por el colectivo de mujeres y apostando por la obtención de empleos de calidad, en lo relativo a la modalidad de contratación y a las condiciones salariales. La persistencia en el mercado de trabajo de elevados niveles de contratación de carácter temporal impide la incorporación efectiva de estos grupos de parados al empleo de calidad, suponiendo un importante factor de inestabilidad en su vida y en su relación con la sociedad, por lo que desde el presente Decreto se hace necesario realizar un fuerte apoyo subvencional a la contratación indefinida y a la prórroga indefinida de los contratos temporales.

En consecuencia, este Decreto de ayudas al empleo se configura como el instrumento normativo de políticas activas de empleo, dentro del marco del Plan Interinstitucional de Empleo 2003-2006, regulando, de una parte, las ayudas a la contratación de aquellos colectivos de desempleados con dificultades de inserción laboral que el propio Plan establece una vez analizado el mercado laboral y, de otra, agrupa en la misma norma actuaciones que venían recogidas en distintos Decretos, que ahora se derogan, relativas al fomento de la renovación de plantillas en las empresas, al reparto de tiempo de trabajo, a la eliminación de horas extraordinarias, así como medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, si bien éstas últimas ya aparecían contempladas en el Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias con Hijos e Hijas, que fue aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 3 de julio de 2001.

En concreto, este Decreto de Ayudas al Empleo desarrolla las siguientes cinco líneas de actuación:

La primera línea de ayudas, recogida en su Capítulo II, tiene un triple objetivo: En primer lugar, se dirige a favorecer la inserción laboral de personas pertenecientes a colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, para lo cual se subvenciona la contratación, indefinida o temporal, y la conversión en indefinido del contrato temporal de personas desempleadas que pertenezcan a los colectivos en los que se manifiesta esa mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo, dentro de los cuales las mujeres mantienen una situación aún más desfavorable. Es por ello que para facilitar su incorporación laboral, las subvenciones previstas en este Capítulo II son incrementadas en un 25% si las contrataciones se realizan con mujeres.

Laguntza-ildo honen bidez lortu nahi den bigarren helburua hiru hilabeteke aldi batean gutxienez 30 pertsonak osatuko duten talde baten kontratazioa (mugagabea edo aldi baterakoa) bultzatzea da. Nolanahi ere, aldi horretan egin beharreko kontratu guztien erdiak lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituzten giza taldeetako langabetuei egingo zaizkie.

Hirugarren eta azken helburua enpresaburu indibidualen esparruko kontratazioa sustatzea da. Horrela beraz, horien soldatako lehen langilearen kontratazio mugagabea eta aldi baterako kontratua mugagabe bihurtzera zuzenduta dago laguntza, eta kasu horretan ez da beharrezkoa adierazitako giza talderen batekoa izatea.

Dekretuaren III. Kapituluaren jasotako bigarren laguntza-ildoaren helburua txanda-kontraturako laguntzen bidez enpresetan plantillaren berrikuntza bultzatzea da. Eusko Jaurlaritzak, jardun-ildo honen bidez, Lan Harremanen Kontseiluko kideek 1999ko urtarrilaren 15ean (bere baitan izandako elkarrizketa-prozesuaren ondoren) izenpetu zuten «Enpleguari buruzko akordioa» izenekoa berresten du diru-laguntzen alderditik. Enpleguari buruzko akordioaren barruan kokatzen da, halaber, plantillak ordezkatzeko eta berritzeko lanbide arteko akordioa ere, eta akordioa izenpetzeko aktan bertan ezarrita dagoenez, «alderdi izenpetzaileek nahitaez bete beharreko akordioa baita, eta administrazio publikoei aurkeztu behar zaie akordio hori, izenpetutakoaren eraginkortasuna bermatzeko bete behar diren alderdiak adostu ahal izateko».

III. Kapitulu honen 1. Sekzioan, enpresek langabetu gisa inskribatuta dauden pertsonekin edota iraupen jakineko kontratu bat itunduta duten langileekin egiten dituzten eta Langileen Estatutuaren 12.6 artikuluan aipatzen diren txanda-kontratuaren diru-laguntzak arautzen dira, betiere txanda-kontratu horiek lanaldi osokoak eta mugagabeak badira edota, iraupen jakinekoak izanez gero, amaitzen direnean kontratu mugagabe bihurtzeko hasierako konpromisoa jasotzen badute. Era berean, txanda-kontratuaren izenpetzen duen pertsona enpresan iraupen jakineko kontratu batekin lanean ari bada, txanda-kontratuaz gain kontratazio gehigarri bat egin beharko du enpresak langabetu gisa inskribatuta dagoen pertsona batekin, eta kontratuaren iraupena arestian adierazitako aldi baterako kontratua amaitzeko geratzen den denborakoa izango da gutxienez.

III. Kapituluaren 2. Sekzioan kooperatiba-sozietateetan plantillak berritzeko laguntzak arautzen dira. Diruz lagunduko diren jardunak ondokoak izango dira: kooperatibako bazkide langileek edo lan-bazkideek lan-jarduera uztea (betiere baldintza jakin batzuk betetzen badira) eta bazkide langabetuak kontratatzea

El segundo objetivo perseguido por esta línea de ayudas es favorecer la contratación, indefinida o temporal, de un grupo mínimo de 30 personas en un periodo de tres meses, si bien, en cualquier caso, la mitad del total de los contratos a realizar en ese periodo se concertará con personas pertenecientes a alguno de los grupos de desempleados que pertenezcan a los colectivos en los que se manifiesta esa mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo.

El tercer y último objetivo es fomentar la contratación en el ámbito de los empresarios individuales, en cuanto que la ayuda va dirigida a la contratación indefinida y la conversión en indefinido del contrato temporal de su primer trabajador por cuenta ajena, sin que en este caso se exija que pertenezca a los citados colectivos.

La segunda línea de ayudas, contemplada en el Capítulo III del Decreto, tiene por objeto apoyar la renovación de la plantilla en las empresas mediante las ayudas al contrato de relevo. Con esta línea de actuación el Gobierno Vasco refrenda, desde una vertiente subvencional, el denominado «Acuerdo sobre el empleo» que el 15 de enero de 1.999 suscribieron los miembros del Consejo de Relaciones Laborales tras el proceso de diálogo que se produjo en su seno. Dentro de dicho Acuerdo se insertó el denominado Acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas, que, como en la propia acta de la suscripción del Acuerdo se indica, «constituye un acuerdo de carácter obligacional alcanzado por las partes firmantes que trasladarán a las Administraciones Públicas a fin de concertar con ellas lo necesario para la eficacia de lo suscrito».

En la Sección 1.ª de este Capítulo III se subvencionan los contratos de relevo a los que se refiere el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, que realicen las empresas, ya sea con personas inscritas como desempleadas o con trabajadores o trabajadoras que tengan concertado con la empresa un contrato de duración determinada, siempre y cuando dichos contratos de relevo se celebren a jornada completa y por tiempo indefinido o bien, en el supuesto de que se concierten por duración determinada, que en los mismos se recoja el compromiso inicial de que, a su finalización, se convertirán en contratos por tiempo indefinido. Asimismo, en el caso de que la persona con la que se suscribe el contrato de relevo estuviese ya trabajando en la empresa con un contrato de duración determinada, la empresa deberá realizar, además del contrato de relevo, una contratación adicional con una persona inscrita como desempleada por el tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización de dicho contrato temporal.

En la Sección 2.ª del Capítulo III se regulan las ayudas por renovación de plantillas en sociedades cooperativas siendo las actuaciones subvencionables tanto el retiro de la actividad laboral por parte de los socios y socias cooperativistas trabajadores o de trabajo, siempre que se cumplan determinados requisitos, así como las

adierazitako lan-jarduera uztearen ondorioz geratutako lanpostu hutsak betetzeko.

Dekretuaren IV. Kapituluaren jasota dagoen hirugarren laguntza-ildoak lan-denboraren banaketa sustatzeko jardunak biltzen ditu. Horretarako, 1. Sekzioan enpresetan aparteko orduak kentzera zuzendutako laguntzak arautzen dira eta langabetu gisa inskribatuta dauden pertsonen kontratazioak lagunduko dira diruz, aparteko orduak egiteko aukera kentzea aurreikusten duen enpresaren eta langileen edota bazkide langileen edo lan-bazkideen arteko itun kolektibo baten ondorioz.

2. Sekzioan, enpresek itun bat izenpetu duten edota lanaldia murrizteko edo horretaz liberatzeko aukera jakin batzuei atxiki zaizkien langileak edota bazkide langileak edo lan-bazkideak ordezkatzeko egiten dituzten kontratazioetarako diru-laguntzak arautzen dira. Nolanahi ere, adierazitako kasu horietan guztietan lanpostuaren erreserba edo lanaldi arruntera itzultzeko aukera bermatuta izan beharko dute ordezkatzeko diren pertsonak.

Dekretuaren V. Kapituluaren jasota dagoen laugarren laguntza-ildoak toki-esparruko Enplegu/Prestakuntza Proiektuen barruan egiten diren lan-kontratuak diruz laguntzera zuzenduta dago, prestakuntza-faseak enplegarritasuna hobetzera eta laneratzea sustatzera bideratutako neurriak arautzen dituen Dekretuaren xedatutakoari jarraiki diru-laguntza jaso duenean. Lan-kontratu horiek ez dira egingo jarduera normalak egiteko edo erakunde eskatzailearen ohiko zereginak egiten dituzten langileak ordezkatzeko. Gainera, lanaldi osoan egin beharreko 6 hilabete jarraituko iraupena izango dute (edota kontratua lanaldi partziala den denean dagokion iraupen baliokidea). Soldata Hitzarmen aplikagarrian ezarritakoa izango da.

Dekretuaren VI. Kapituluaren jasota dagoen bosgarren eta azken laguntza-ildoaren xedea lana eta familia bateragarri egitea da. Laguntza hauen onuradunak honakoak dira:

– batetik, sei urtetik beherako seme-alabak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hartzeko eskubidez baliatzen diren besteren konturako langileak, zentzurik zabalenean ulertuta, edo, nahiz eta sei urtetik gorakoak izan, gutxienez %33ko ezintasun onartua duten seme-alabak dituztenak.

– bestetik, aipatutako eskubidez baliatzen diren langileak ordezkatzeko langabetu gisa inskribaturikoak lanaldi oso edo partzialerako kontratatzen dituzten entitate pribatuak –izaera juridikoa edozein dutela ere eta irabazi asmorik izan ala ez–, betiere ordezkatzeko langileek Euskal Autonomia Erkidegoan dauden lantokietan lan egiten baldin badute.

contrataciones de socios y socias desempleados para cubrir las vacantes producidas como consecuencia de ese retiro en la actividad laboral.

La tercera línea de ayudas, recogida en el Capítulo IV del Decreto, contempla actuaciones tendentes a fomentar el reparto de tiempo de trabajo, para lo cual se regulan en la Sección 1.ª las ayudas destinadas a la eliminación de horas extraordinarias en las empresas, subvencionándose las contrataciones de personas inscritas como desempleadas que traigan causa de un pacto colectivo entre la empresa y sus trabajadores o socios trabajadores o de trabajo, en el que se hubiera previsto la supresión de la posibilidad de realizar horas extraordinarias.

En la Sección 2.ª se subvencionan las contrataciones que realicen las empresas para sustituir a los trabajadores y trabajadoras así como a los socios y socias trabajadores o de trabajo con los que se hubiese pactado o se hubiesen acogido a determinados supuestos de reducción o liberación de su jornada laboral, siempre y cuando, en todos esos supuestos, las personas sustituidas tengan garantizada la reserva del puesto de trabajo o la vuelta a su jornada ordinaria.

La cuarta línea de ayudas, contemplada en el Capítulo V del Decreto, se dirige a subvencionar los contratos de trabajo que se realicen dentro de los Proyectos de Empleo-Formación en el ámbito local cuya fase de formación haya recibido subvención en virtud de lo dispuesto en el Decreto por el que se regulan las medidas destinadas a la mejora de la ocupabilidad y a promover la inserción laboral. Estos contratos de trabajo, que no supondrán la cobertura de actividades normales o sustitución de personal al servicio de las tareas habituales de la entidad solicitante, serán laborales y su duración de 6 meses continuados a jornada completa o el equivalente que corresponda cuando el contrato sea a tiempo parcial. El salario será el establecido en el Convenio de aplicación.

La quinta y última línea de ayudas, recogida en el Capítulo VI del Decreto, busca favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. Las beneficiarias de estas ayudas son:

– por un lado, las personas trabajadoras por cuenta ajena, en el más amplio sentido de la palabra, que se acojan a los derechos de excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas menores de seis años o bien, aun superándose esa edad, que los mismos padezcan una minusvalía reconocida de porcentaje igual o superior al 33%.

– de otro lado, las entidades privadas, cualquiera que sea su forma jurídica y tengan o no ánimo de lucro, que contraten a personas inscritas como desempleadas, total o parcialmente, con el fin de sustituir a aquellas otras que se acojan a los citados derechos, siempre y cuando los trabajadores y trabajadoras sustituidas presten sus servicios en centros de trabajo o en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Langileentzako diru-laguntza horien bitartez egoera horietan gertatzen diren soldata-murrizketak konpentsatu nahi dira; ostera, entitate pribatuei zuzendutakoan xedea ordezkapenerako egiten diren bitarteko kontratuek sortutako gastuak arintzea da, gertakizun arruntei dagokien kotizazioaren %100erainoko hobaria emanez.

VI. Kapitulu horrek, bestalde, gizonezkoen aldeko ekintza positiboko eragile bat barne hartzen du. Kasu honetan, laguntza ekonomikoen kopurua gehitu da planaren printzipioekin bat datorren familia-arduren banaketarako eredu berri bat sustatzeko. Neurri horren bitartez gizonezkoen eta emakumezkoen eginkizunetan aldaketa bat eragin nahi da, azken horiek seme-alaben zaintza eta arretan inplikatzeko.

Adierazi ditugun laguntza-ildoei hertsiki lotuta, VII eta VIII. Kapituluak, alde batetik, diru-laguntzak emateko arau orori dagozkion baldintzak arautzen ditu, eta bestetik, guztientzat komunak diren xedapenak. Hala ere, dokumentazioari dagokion atalari dagokionez, laguntza-ildo bakoitzean aurkeztu beharreko dokumentazioa arautzen da zazpi eranskinetan.

Diru-laguntza izaerakoa den Dekretu hau Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.2, 10.12, 10.39 eta 12.2 artikuluekin zerikusia duen 10.25 artikuluko eskumenei buruzko titulu orokorraren barruan kokatzen da.

Horren indarrez, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailburuaren proposamenez, organo aholku-emaileei entzun eta gero, eta 2003ko abenduaren 23an Jaurlaritzako Kontseiluan eztabaidatu eta onartu eta gero, honakoa,

XEDATU DUT:

I. KAPITULUA
XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.— Xedea.

Dekretu honen xedea Eusko Jaurlaritzak Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren bitartez enplegarloan emango dituen laguntzen esparrua arautzea da. Laguntza horiek ondoko jardun-ildoen bitartez emango ditu:

- a) Lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituzten giza taldeetako pertsonen laneratzea errazteko kontrataziorako laguntzak.
- b) Plantillak berritzeko laguntzak.
- c) Lan-denbora banatzeko laguntzak.
- d) Toki-eremuko Enplegu/Prestakuntza proiektuetarako laguntzak.
- e) Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak.

Las ayudas económicas destinadas a las personas trabajadoras pretenden compensar la disminución del salario que se produce en esas situaciones, mientras que las destinadas a las entidades privadas, consistentes en la bonificación hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, pretenden paliar el coste derivado de los contratos de interinidad formalizados para su sustitución.

Este Capítulo VI introduce, por otra parte, un aspecto de acción positiva a favor de los hombres, aumentado, en este caso, la cuantía de las ayudas económicas, con el fin de fomentar un nuevo modelo de corresponsabilidad familiar. Se trata de una medida dirigida a impulsar el cambio de los roles diferenciados entre las mujeres y los hombres, implicando a estos últimos en la atención y cuidado de sus hijos e hijas.

En íntima conexión con las líneas de ayudas a las que se ha hecho referencia, los Capítulos VII y VIII del Decreto regulan, de un lado, las condiciones insitas a toda norma subvencional, y, de otro, las disposiciones comunes a todas ellas, si bien por lo que se refiere al concreto apartado de la documentación se ha optado por regular en siete anexos cuál es la documentación que debe presentarse en cada concreto capítulo de ayudas.

El presente Decreto, de carácter subvencional, se subsume dentro del título competencial general del artículo 10.25 en relación con los artículos 9.2, 10.12, 10.39 y 12.2, todos ellos del Estatuto de Autonomía para el País Vasco.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, oídos los órganos consultivos interesados, previa deliberación y aprobación por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 23 de diciembre de 2003,

DISPONGO:

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.— Objeto.

El objeto del presente Decreto es la regulación del marco de ayudas que el Gobierno Vasco, a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, otorgará en materia de empleo, a través de las siguientes líneas de actuación:

- a) Ayudas a la contratación para favorecer la inserción laboral de personas pertenecientes a colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.
- b) Ayudas a la renovación de plantillas.
- c) Ayudas al reparto de tiempo de trabajo.
- d) Ayudas a proyectos de Empleo-Formación en el ámbito local.
- e) Ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar.

2. artikulua.– Aplikazio-eremua.

1.– Indarrean sartzen direnetik aurrera egiten diren jardunei aplikatu zaizkie Dekretu honetan aurreikusitako diru-laguntzak.

2.– Dekretu honen Kapituluetan aurreikusitako kontratazio bidezko laguntzak berriz, Euskal Autonomia Erkidegoan kokatutako lantokietan lan egiteko izenpetutako lan-kontratuetan aplikatuko dira.

3. artikulua.– Diru-laguntzaz salbuetsitako jardunak.

1.– Ez du diru-laguntzarik jasoko enpresariaren ezkontidearen kontratazioa, ez eta aurreko edo ondorengo ahaideena, edo odoleko, ezkontzako edo adopzioko alboko ahaideena ere, 2. gradura arte (hori barne). Era berean, ez du diru-laguntzarik izango, izaera pertsonalistako sozietateen kasuan, bazkide diren aipatutako ahaide horien kontratazioa, ez eta mota orotako sozietate, elkarte edo korporazio gisa eraturako entitateen gobernu eta zuzendaritza-organoetako bazkide edo partaideen ahaideena ere. Salbuespen hori ez da aplikatuko III. Kapituluaren 2. Sekzioaren babesean diru-laguntza eskatuta duten kontratazioetan, kontratua egiten duen kooperatiba-sozietateen bazkide langile edo lanbazkide gisa edo norberaren edo besteren konturako langile gisa lan egiten duten pertsonen kopurua 50etik gorakoa denean.

2.– Gizarte Ekonomiako enpresetan izan ezik, bazkideen kontratazioak ez dira Dekretu honetan ezarritako laguntzen xede izango. Era berean, 6.1 artikuluko k) atalean definitutako giza taldekoak diren pertsonak gizarte-ekonomiako enpresetan sartzeko aukerak ez du diru-laguntzarik izango pertsona horiek bazkide sartzaille direnean.

II. KAPITULUA
LAN-MERKATUAN SARTZEKO
ZAILTASUN HANDIENAK DITUZTEN GIZA
TALDEETAKO PERTSONEN LANERATZEA
ERRAZTEKO KONTRATAZIORAKO
LAGUNTZAK

4. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jardunak.

1.– Kapitulu honen babesean, ondoko jardunek jasoko dute diru-laguntza:

a) Europako Batasunaren barruko Erkidego edo Estatu bateko Enplegu Zerbitzu Publiko batean langabetu gisa inskribatuta dauden eta 6.1 artikuluan deskribatutako lan-merkatuan sartzeko zailtasun bereziak dituzten giza taldeetakoak diren pertsonen kontratazioa –mugagabea edo aldi baterakoa– eta pertsona horien aldi baterako kontratua mugagabe bihurtzea.

Diru-laguntzaz salbuetsita geratzen dira c) atalean aurreikusitako giza taldearen kontratazio mugagabea eta 6.1 artikuluko a) eta e) ataletan aurreikusitako aldi baterako kontratazioa.

Artículo 2.– Ámbito de aplicación.

1.– Las subvenciones previstas en el presente Decreto serán de aplicación a aquellas actuaciones que se produzcan a partir de su entrada en vigor.

2.– Las ayudas por contratación previstas en cualquiera de los Capítulos de este Decreto, serán de aplicación a los contratos de trabajo suscritos para prestar servicios en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 3.– Actuaciones excluidas de subvención.

1.– No será subvencionable la contratación del cónyuge del empresario o empresaria individual, ni de sus ascendientes, descendientes o colaterales por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado inclusive. Tampoco la de dichos parientes de cualquier socio o socia en empresas que revistan forma societaria de carácter personalista, así como de los mismos parientes de los socios y socias o miembros de los órganos de gobierno y dirección en las constituidas como sociedades, asociaciones o corporaciones de toda clase. Esta exclusión no será de aplicación a las contrataciones por las que se solicite subvención al amparo de la Sección 2.^a del Capítulo III, cuando el conjunto de personas que trabajan en la sociedad cooperativa contratante en calidad de socios o socias trabajadores o de trabajo o trabajadoras y trabajadoras por cuenta propia o ajena sea superior a 50 personas.

2.– No serán objeto de las ayudas establecidas en el presente Decreto las contrataciones de los socios y socias, excepto en las empresas de Economía Social. Asimismo, se excluye de subvención la incorporación a empresas de economía Social de personas pertenecientes al colectivo definido en el apartado k) del artículo 6.1, cuando se trate de los socios fundadores.

CAPITULO II
AYUDAS A LA CONTRATACION PARA FAVORECER
LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS
PERTENECIENTES A COLECTIVOS CON MAYORES
DIFICULTADES DE ACCESO AL MERCADO
DE TRABAJO

Artículo 4.– Actuación subvencionable.

1.– Se subvencionarán al amparo de este Capítulo las siguientes actuaciones:

a) La contratación, indefinida o temporal, y la conversión en indefinido del contrato temporal de personas inscritas como paradas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea, que pertenezcan a alguno de los colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral descritos en el artículo 6.1.

Queda excluida de subvención la contratación indefinida del colectivo previsto en el apartado c) y la contratación temporal de los previstos en los apartados a) y e) del citado artículo 6.1.

Era berean, 6.1 artikuluko k) atalean definitutako giza taldekoak diren pertsonekin egindako aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzeak diru-laguntza jaso ahal izateko, beharrezkoa izango da epe mugagabe baterako luzatzen den aldi baterako kontratuak Dekretu honen babesean diru-laguntza jaso izana edo laneratzeko laguntzak arautzen dituen urtarrilaren 20ko 3/1998 Dekretuaren II. Kapitulua kargura jaso izana.

b) Hiru hilabeteko aldi batean gutxienez hogeita hamar pertsonak osatutako talde baten kontratazioa, mugagabea edo aldi baterakoa (Dekretu honen ondorioetarako kontratazio kolektiboa izango dena). Kontratuak Europako Batasunaren barruko Erkidego edo Estatu baten Enplegu Zerbitzu Publiko batean langabetu gisa inskribatuta dauden pertsonen egingo zaizkie. Nolanahi ere, hiru hilabeteko aldi horretan egin beharreko kontratu guztien erdiak 6.1 artikuluan deskribatutako langabetu-talderen bateko pertsonekin itunduko dira.

Kontratua egiten duen erakundeak, langileen kontratazio kolektiboa egin aurretik, lan-jardunerako plan bat aurkeztu beharko du Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariaren aurrean. Bertan, bete beharreko lanpostuen ezaugarriak, epeak, aurreikuspenak, prestakuntza-beharrak edo kontratazio kolektiboaren magnitudea zehazki definituko duten beste antzeko informazioak adierazi beharko dira.

Adierazitako hiru hilabeteko aldi gutxienez hogeita hamar pertsona kontratatzen direnean soilik emango da diru-laguntza. Hiru hilabeteko epea amaitu eta kontratu-iguripenak betetzen ez badira (gutxienezko hogeita hamar kontratuetara iritsi ez izanagatik edo kopuru horretara iritsita ere 6.1 artikuluan adierazitako taldeetako langabetuak kontratatzeke exijitutako erreserba egin ez izanagatik), diru-laguntza langabetu-talde horietako pertsonen egindako kontratuentzat baino ez dira emango.

c) Enpresaburu indibidual baten soldatako lehen langileen kontratazio mugagabea eta aldi baterako kontratu mugagabe bihurtzea Langile Autonomoen Erregimen Berezian alta hartzen duenetik aurrera, betiere Europako Batasunaren barruko Erkidego edo Estatu baten Enplegu Zerbitzu Publiko batean eta hiru hilabeteko gutxienezko antzintasunarekin langabetu gisa inskribatuta badago.

2.- Diru-laguntza jaso dezaketen kontratuak lanaldi osoak edo lanaldi partzialekoak izan daitezke, betiere azken kasu horretan lanaldia gutxienez hitzarmen kolektibo aplikagarriaren arabera lanaldi osoaren erdia bada. Hala ere, toxikomano ohiak kontratatzen badira, lanaldi oso kontratuetarako soilik emango da diru-laguntza.

3.- Diru-laguntza jasotzeko moduko aldi baterako kontratuen gutxienezko iraupena 18 hilabetekoa izango

Asimismo, la conversión en indefinidos de contratos temporales celebrados con personas pertenecientes al colectivo definido en el apartado k) del artículo 6.1 únicamente será subvencionable si la contratación temporal que se prorroga indefinidamente ha sido objeto de subvención al amparo de este Decreto o lo fue con cargo al Capítulo II del Decreto 3/1998, de 20 de enero, por el que se regula el Programa de ayudas a la inserción laboral.

b) La contratación, indefinida o temporal, de un grupo mínimo de treinta personas en un periodo de tres meses, que a los efectos de este Decreto se denomina contratación colectiva. Los contratos se realizarán con personas inscritas como paradas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea si bien, en cualquier caso, la mitad del total de los contratos a realizar en el mencionado periodo de tres meses se concertará con personas pertenecientes a alguno de los grupos de desempleados descritos en el artículo 6.1.

La entidad contratante, antes de realizar la contratación colectiva de trabajadores y trabajadoras, deberá presentar ante el Director de Empleo y Formación un plan de actuación laboral indicando características de los puestos de trabajo a cubrir, plazos, previsiones, necesidades formativas u otras informaciones análogas que definan con exactitud la magnitud de la contratación colectiva.

Sólo se concederá la ayuda si en el citado periodo de tres meses se lleva a cabo la contratación de un mínimo de treinta personas. En el supuesto de que finalizado el plazo de tres meses no se cumplan las expectativas contractuales bien sea por no haber alcanzado el mínimo de treinta contratos o bien porque, aún alcanzando esa cantidad, no se ha realizado la reserva exigida de contratación a personas desempleadas pertenecientes a los grupos que se señalan en el artículo 6.1, la subvención se concederá exclusivamente por aquellos contratos realizados a personas que pertenezcan a dichos grupos de desempleados.

c) La contratación indefinida y la conversión en indefinido del contrato temporal del primer trabajador por cuenta ajena de un empresario individual, desde su alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, siempre que se trate de una persona inscrita como parada en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea con una antigüedad mínima de tres meses.

2.- Los contratos objeto de subvención podrán celebrarse a jornada laboral completa o a tiempo parcial, siempre que, en este último caso, represente al menos la mitad de la jornada completa según el convenio colectivo de aplicación. Sin embargo, en el supuesto de contratación de personas extoxicómanas únicamente se subvencionarán contratos a jornada laboral completa.

3.- La duración mínima de los contratos temporales para ser objeto de subvención, ha de ser de 18 me-

da, toxikomano ohiak kontratatzen direnean izan ezik. Kasu horretan, 6 hilabetekoa izan beharko du gutxieneko iraupenak.

4.- Aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzen diren kasuetan, giza talde jakin batekoa izateko eta langabetu gisa inskribatuta egoteko edo, hala badagokio, antzinasuna izateko baldintzak bete beharko dira aldi baterako kontratua egitean.

5. *artikulua*.- Erakunde onuradunak.

Kapitulu honetan ezarritako laguntzen onuradunak pertsona fisiko eta juridikoak izan daitezke, ondokoak izan ezik: Herri Administrazioak, Erakunde Autonomoak, Zuzenbide Pribatuko Erakunde Publikoak eta horien mendeko enpresa publikoak. Hala ere, salbuespen gisa, toxikomano ohiak kontratatzen direnean Udalak eta udal-erakundeak ere (hala nola Udal Elkarteak, Udallerrietako Mankomunitateak, Koadrilak eta Toki eta Eskualde Garapen Agentziak) onuradun izan daitezke.

6. *artikulua*.- Lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituzten giza taldeak.

1.- Kapitulu honetan araututako diru-laguntzen kontratazioaren xede diren giza taldeak ondokoak dira:

a) Gutxienez hiru hilabeteko antzinasunarekin langabetu gisa inskribatuta dauden 45 urtetik gorako pertsonak.

b) Gutxienez 5 eta gehienez 12 hilabeteko antzinasunarekin langabetu gisa inskribatuta dauden 30 urtetik beherako gazteak.

c) Gutxienez %33ko minusbalioetasun fisiko, psikiko edo sentsorial bat duten pertsonak.

d) Txosten mediko bidez egiaztatutako gaixotasun mental bat duten pertsonak.

e) Iraupen luzeko langabetuak, hots, gutxienez hamabi hilabeteko antzinasunarekin langabetu gisa inskribatuta dauden pertsonak.

f) Guraso bakarreko familia bateko aita edo ama, be-tiere langabetu gisa gutxienez hiru hilabeteko antzinasunarekin inskribatuta badaude. Ondorio horietarako, egoera horretan ordaindutako jarduerarik egiten ez duten ondorengoak beren kargura dituen pertsona da-goela ulertuko da.

g) Terrorismo-ekintzen biktimak izan diren pertsonak, Terrorismoaren Biktimentzako Laguntzen Programa arautzen duen irailaren 24ko 214/2002 Dekretuaren III. Kapituluak pertsona horien kontratazioa sustatzeko ezarritako baldintzetan, eta terrorismo-ekintza baten biktima baten seme-alabak eta ezkontidea, biktima hiltzen denean edo ordaindutako jarduera batean aritzea eragozten dion baliaezintasun-egoeran geratzen denean.

h) Etxeko indarkeriaren biktimak izan diren pertsonak. Pertsona hauek edo beren seme-alabek ezkontidea-

ses, excepto en el supuesto de contratación de personas extoxicómanas, en el que la duración mínima ha de ser de 6 meses.

4.- En los supuestos de conversiones en indefinidos de contratos temporales, los requisitos de pertenencia al colectivo e inscripción y, en su caso, antigüedad como persona desempleada, habrán de concurrir en el momento de la celebración del contrato temporal.

Artículo 5.- Entidades beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de las ayudas establecidas en el presente Capítulo las personas físicas y jurídicas, excepto las Administraciones Públicas, Organismos Autónomos, Entes Públicos de Derecho Privado y Empresas públicas dependientes de las mismas, salvo en los supuestos de contratación de personas extoxicómanas, en los que también podrán ser beneficiarios los Ayuntamientos y las Entidades municipales tales como las Sociedades Municipales, las Mancomunidades de Municipios, las Cuadrillas y las Agencias de Desarrollo Local y Comarcal.

Artículo 6.- Colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

1.- Los colectivos cuya contratación se fomenta con las subvenciones reguladas en este Capítulo son los siguientes:

a) Personas mayores de 45 años que figuren inscritas como paradas al menos con una antigüedad de tres meses.

b) Jóvenes menores de 30 años que figuren inscritos como parados con una antigüedad mínima de 5 meses y máxima de 12 meses.

c) Personas que tengan reconocida una minusvalía física, psíquica o sensorial de al menos un 33%.

d) Personas que padezcan una enfermedad mental, acreditada mediante informe médico.

e) Personas paradas de larga duración, entendiéndose por tales aquéllas que figuren inscritas como paradas al menos con una antigüedad de doce meses.

f) El padre o la madre de una familia monoparental, siempre que figuren inscritas como paradas con una antigüedad mínima de tres meses. A estos efectos se entiende que se encuentra en esta situación aquella persona que tenga a su cargo uno o varios descendientes que no desempeñen actividad retribuida.

g) Personas que hayan sido víctimas de actos de terrorismo, en los términos que a los efectos de fomentar su contratación establece el Capítulo III del Decreto 214/2002, de 24 de septiembre, por el que se regula el Programa de Ayudas a las Víctimas del Terrorismo, así como los hijos e hijas y el cónyuge de una víctima de acto de terrorismo cuando ésta hubiera fallecido o resultara en situación de invalidez que le impidiese el desempeño de una actividad retribuida.

h) Personas que hayan sido víctimas de violencia doméstica, entendiéndose que se encuentran en esta situa-

ren edo antzeko afektibitate-harreman baten bidez era egonkorrean lotuta dagoen edo egon zen bikotekidearen indarkeria fisikoa edo psikikoa jasaten dutenean ulertuko da pertsona horiek dagokien polizia-erakundearen edo erakunde judizialaren aurrean salatu badira.

i) Abenduaren 26ko 305/2000 Dekretuan araututa-ko gizarteratze-enpresa batean gizarteratze eta laneratze prozesua amaitu duten pertsonak, betiere kontratazioa adierazitako prozesua amaitu eta hurrengo hamabi hilabeteen barruan egiten bada. Kontratazioa gizarteratze eta laneratze prozesua amaitu eta berehala egiten bada, ez da exijituko langabetu gisa inskribatuta egotea.

j) Gizarteratzeko Gutxieneko Diru Sarrera (egungo Oinarrizko Errenta) arautzen duen apirilaren 20ko 198/1999 Dekretuan eta Gizarte Bazterkeriaren aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legea garatzen duen Gizarte Larrialdietako Laguntzak arautzen dituen apirilaren 20ko 199/1999 Dekretuan ezarritako laguntzen onuradunak.

k) Toxikomano ohiak (alkoholiko ohiak eta drogen mendeko ohiak). Dekretu honetan aurreikusitako laguntzen ondorioetarako, dagokion talde terapeutikoa- ren iritziz desintoxikatze eta ohitura kentzeko faseak gainditu ondoren eta 6 hilabetetik gorako aldi batean tratamendu jarraitua jaso ondoren lanaren bitartez gizarteratzeko programa bati atxikitze moduan dauden pertsonak hartuko dira toxikomano ohizat.

l) Espetxe batean preso dauden, ezein lan-kontraturik ez duten eta espetxe-erregimenari jarraiki lanpostu bat eskura dezaketen pertsonak eta preso ohiak, betiere kontratazioa askatasuna lortu eta hurrengo 12 hilabeteetan egiten bada. Espetxeetan preso dauden pertsonen kasuan, ez da exijituko langabetu gisa inskribatuta egotea.

2.- Langabeziako antzinasuna kalkulatzeko, ez da kontuan hartuko gizarteratze-enpresetan edo Eusko Jaurlaritzak sustatutako Enplegu/Prestakuntza Programen babesean lanean emandako denbora.

7. artikulua.- Diru-laguntzen zenbatekoa.

1.- Lanaldi osoko kontratazio mugagabeak 6.000 euroko diru-laguntza jasoko du.

2.- Lanaldi osoko aldi baterako kontratazioak 2.500 euroko diru-laguntza jasoko du.

3.- Aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzeak 3.000 euroko diru-laguntza jasoko du.

4.- Lanaldi partzialeko kontratazioaren kasuetan, aurreko paragrafoetan ezarritako diru-laguntzen zenbatekoei lan-kontratuan agertzen den lanaldiaren iraupenak hitzarmen aplikagarrian ezarritako lanaldi osoan duen proportzioa aplikatuko zaie.

ción cuando éstas o sus hijos o hijas hayan sido víctimas de violencia física o psíquica, ejercida por su cónyuge o por la persona que esté o haya estado ligado a ella de forma estable por análoga relación de afectividad, siempre que estos hechos hayan sido denunciados ante la correspondiente instancia policial o judicial.

i) Personas que hayan finalizado su proceso de inserción socio-laboral en una empresa de inserción, reguladas en el Decreto 305/2000, de 26 de diciembre, siempre que la contratación se celebre dentro de los doce meses posteriores a la finalización del mencionado proceso. En el supuesto de que la contratación se celebre inmediatamente después de finalizar el proceso de inserción socio-laboral, no se exigirá la inscripción como parado.

j) Personas beneficiarias de las ayudas establecidas en el Decreto 198/1999, de 20 de abril, por el que se regula el Ingreso Mínimo de Inserción (actual Renta Básica), y en el Decreto 199/1999, de 20 de abril, por el que se regulan las Ayudas de Emergencia Social, en desarrollo de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social.

k) Personas extoxicómanas (exalcohólicas y exdrogadictas), considerando como tales a los efectos de las ayudas previstas en este Decreto, a aquéllas que, habiendo superado a juicio del equipo terapéutico correspondiente las fases de desintoxicación y deshabitación y llevando más de 6 meses de tratamiento continuado, se considere de interés su adscripción a un programa de reinserción social a través del trabajo.

l) Personas internas en centros penitenciarios que carezcan de cualquier contrato de trabajo y cuyo régimen penitenciario les permita acceder a un puesto de trabajo, y personas ex-reclusas, siempre que la contratación se celebre durante los 12 meses posteriores a su liberación. En el caso de personas internas en centros penitenciarios no se exigirá la inscripción como parado.

2.- A los efectos del cómputo de la antigüedad en el desempleo, no se tendrá en cuenta el tiempo trabajado en empresas de inserción o al amparo de Programas de Empleo-Formación promovidos por el Gobierno Vasco.

Artículo 7.- Cuantía de las subvenciones.

1.- La contratación por tiempo indefinido y a jornada laboral completa será subvencionada con 6.000 euros.

2.- La contratación temporal a jornada laboral completa será subvencionada con 2.500 euros.

3.- La conversión en indefinidos de contratos temporales será subvencionada con 3.000 euros.

4.- En los supuestos de contratación a tiempo parcial, a las cuantías de subvención que se establecen en los párrafos anteriores, se les aplicará la proporción que represente la duración de la jornada que figure en el contrato de trabajo en relación a la jornada laboral completa establecida en el convenio de aplicación.

5.– Aurreko ataletan aurreikusitako kopuruak %25ean gehituko dira kontratatzen den pertsona emakumezkoa izanez gero.

6.– Enpresa arruntetan Dekretu honen 6.1 artikularen c) atalean aipatutako minusbaliotasuna duten pertsonak aldi baterako kontratatzeak kontratua egitean indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren %55aren baliokidea izango den diru-laguntza jasoko du (lanaldiaren eta kontratuaren iraupenaren arabera).

7.– Diru-laguntza ez da izango, ezein kasutan, kontratatutako pertsonak jaso beharreko urteko ordainsari gordinaren %60 baino handiagoa.

8.– Toxikomano ohiak kontratatzen diren kasuetan ez da aplikatuko aurreko paragrafoetan xedatutakoa. Horren ordez, ondoko diru-laguntza emango da:

– Egiten diren kontratuek 6 hilabeteko iraupena badute, alokairu-kostuaren %80 izango da diru-laguntzaren zenbatekoa, kontratuak dirauen denbora guztian, kontratugileak enpresa pribatuak badira, eta alokairu-kostuaren %75, aldiz, kontratugileak udalak eta udal-erakundeak badira.

– Egiten diren kontratuek 12 hilabeteko iraupena badute, alokairu-kostuaren %75 izango da diru-laguntzaren zenbatekoa, kontratuak dirauen denbora guztian, kontratugileen izaera publikoa izan nahiz pribatua izan.

– Egiten diren kontratuak mugagabeak badira, alokairu-kostuaren %90ekoa izango da diru-laguntza lehenengo urtean.

– Aldi baterako kontratua kontratu mugagabe bihurtzen bada, alokairu-kostuaren %90 jasotzeko eskubidea emango du sei hilabetetan.

Alokairu-kostuaren zenbatekoa finkatzeko, kontratatutako pertsonari aplikatu dakioken hitzarmen kolektiboan lanbide-kategoria bakoitzeko jarritako gutxieneko ordainsariaren arabera izango da, betiere eskubidea aurkeztzen duen unea erreferentzia-puntu dela. Hitzarmenik egon ezean, indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldata aplikatuko da.

Aplika daitekeen hitzarmen kolektiboan izan daitezkeen aldaketan ondorioz kontratatuari esleitutako ordainsariaren zenbatekoa aldatuz gero, aldaketa erakunde kontratugileak hartu beharko du kargura.

8. artikulua.– Toxikomano ohiak kontratatzekeo berriazko prozedura.

Laguntza-programa honetan toxikomano ohiak onartzeko jarraitu beharreko prozedura ondokoa izango da:

1.– Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailak toxikomanoen tratamendurako homologatutako Osasun Zentroek programa honetarako izangaia proposatuko diote Enplegu eta Prestakuntza zuzendariari. Programa honetan ahalik eta jende gehienak parte har dezan, Osasun Zentroek

5.– Las cuantías previstas en los apartados anteriores se incrementarán en un 25% en el supuesto de que la persona contratada sea mujer.

6.– La contratación temporal de personas con minusvalía a que hace referencia el apartado c) del artículo 6.1 de este Decreto por parte de empresas ordinarias, será subvencionada en cuantía equivalente al 55% del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de celebración del contrato, en función de la jornada y duración del mismo.

7.– En ningún caso la subvención superará el 60% de la retribución anual bruta a percibir por la persona contratada.

8.– En el supuesto de contratación de personas ex-toxicómanas no será de aplicación lo dispuesto en los párrafos anteriores, sino que la subvención a otorgar será la siguiente:

– En el caso de contrataciones realizadas con una duración de 6 meses, se subvencionará el 80% del coste salarial durante el tiempo de duración del contrato, si las entidades contratantes son empresas privadas, y el 75% del coste salarial si la contratación se lleva a cabo por Ayuntamientos o Entidades Municipales.

– En el caso de contrataciones realizadas con una duración de 12 meses, se subvencionará el 75% del coste salarial durante el tiempo de duración del contrato, independientemente de la naturaleza pública o privada de la entidad contratante.

– En el supuesto de contrataciones indefinidas, se subvencionará el 90% del coste salarial durante el primer año.

– La conversión del contrato temporal en indefinido, dará lugar a la percepción del 90% del coste salarial durante seis meses.

El coste salarial se fijará atendiendo a la retribución mínima que, para cada categoría profesional, figure en el convenio colectivo que sea de aplicación a la persona contratada, siempre referido al momento de presentación de la solicitud. En ausencia de convenio se aplicará el salario mínimo interprofesional vigente.

Cualquier variación en la retribución asignada a la persona contratada proveniente de posibles modificaciones del convenio colectivo aplicable, será a cargo de la Entidad contratante.

Artículo 8.– Procedimiento específico para la contratación de personas ex-toxicómanas.

El procedimiento a seguir para la admisión de personas ex-toxicómanas en este programa de ayudas será el siguiente:

1.– Los Centros de Salud homologados para el tratamiento de las personas toxicómanas por el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco propondrán la persona candidata para el presente Programa al Director de Empleo y Formación. Con el fin de posibilitar la

ezin izango dute pertsona bera proposatu, aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzen direnean edo proposamena bideratu arren kontratazioa gauzatu ez denean izan ezik.

2.– Osasun Zentroek honako alderdi hauek jasotzen dituen Memoria erantsi beharko dute:

- a) Kontratatu beharreko pertsona identifikatzeko datuak.
- b) Erakunde kontratugilea identifikatzeko datuak.
- c) Txosten klinikoak.
- d) Txosten soziala.
- e) Biztanleen Udal Erroldaren egiaztagiria.
- f) Enplegu-eskatzaille legez egindako inskripzioaren kopia.
- g) Prestakuntza-plan berezia eta banan-banakoak, birziklatze profesionala beharrezkoa den kasuetan.

3.– Aurreko paragrafoan aipatu den Memoria eskuratu ondoren, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariak izangaia programan sartzearekin ados dagoela adieraziko dio Osasun Zentroari. Adostasuna adierazten denean hasi eta hiru hilabete epean kontratazioa egiten ez bada, programa honetan sartzeko beste izangai bat proposatuko du Osasun Zentroak artikulu honetan ezarritako prozeduraren arabera.

4.– Halaber, Osasun Zentroak beste izangai bat proposatu beharko du, erakunde kontratugileak aldi baterako kontratuak zirauen bitartean programa honetan ezarritako onurez baliatu den toxikomano ohiren baten kontratua mugagabe bihurtzen badu.

9. artikulua. – Diru-laguntzen baldintza bereziak.

1.– Toxikomano ohiei egindako kontratuetan salbu, diru-laguntza jaso ahal izateko –toxikomano ohien kontratazioen kasuan izan ezik–, Euskal Autonomia Erki-degoko kontratazioa egin aurreko 12 hilabeteetan zuten plantillaren gehikuntza garbia eragin behar du kontratazioak. Aldi baterako kontratu bat mugagabe bilakatzeko gero, ez da gehikuntza hori eskatutako, baizik eta denboraldi berarekin alderatuta enpresaren batez besteko plantillari eutsi izana. Enpresen elkarteetan edo federazioetan, plantillaren gehikuntza garbia kalkulatzeko langile guztien kopurua hartuko da kontuan.

Kontratazioa edo mugagabeko luzapena egin aurreko 12 hilabeteetako enpresaren batez besteko plantilla honela kalkulatu da: hilez hileko lan-unitateen kopurua batuz eta hortik ondorioztatzen den kopurua zati 12 eginda.

mayor participación de personas en este Programa, los Centros de Salud no podrán proponer a la misma persona, salvo los supuestos de conversión en indefinidos de contratos temporales, o en el caso de que, a pesar de haber sido tramitada la propuesta, no se haya materializado su contratación.

2.– Los Centros de Salud deberán adjuntar una Memoria que contendrá los siguientes extremos:

- a) Datos de identificación de la persona a contratar.
- b) Datos de identificación de la Entidad contratante.
- c) Informe clínico.
- d) Informe social.
- e) Certificado del Padrón Municipal de Habitantes.
- f) Copia de inscripción como demandante de empleo.
- g) Plan específico e individualizado de formación, en el caso de que fuese necesario el reciclaje profesional.

3.– Recibida la Memoria citada en el párrafo anterior, el Director de Empleo y Formación notificará al Centro de Salud proponente la conformidad a la incorporación de la persona propuesta al Programa. Transcurridos tres meses desde la notificación de la citada conformidad sin que se haya producido la contratación, el Centro de Salud deberá renovar la propuesta de la persona candidata para su incorporación al presente Programa, conforme al procedimiento establecido en este artículo.

4.– Igualmente, el Centro de Salud deberá proponer de nuevo a la persona candidata en el supuesto de que la Entidad contratante realice una conversión en indefinido de un contrato temporal con una persona extoxicómana que se haya acogido a los beneficios establecidos en este Programa durante su contrato temporal.

Artículo 9.– Condiciones particulares de las subvenciones.

1.– Salvo en el supuesto de contratación de personas extoxicómanas, para ser objeto de subvención la contratación ha de suponer un incremento neto de plantilla en los centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma en relación a los 12 meses anteriores a su realización. En el supuesto de la conversión en indefinido de un contrato temporal, no se exigirá tal incremento, sino un mantenimiento de la plantilla media de la empresa en relación a ese mismo periodo. En las Asociaciones o Federaciones de Empresas, el incremento neto de plantilla vendrá referido a la suma total de los trabajadores y las trabajadoras de las mismas.

El cálculo de la plantilla media de la empresa en los 12 meses anteriores al de la contratación o celebración de la prórroga indefinida, se llevará a cabo sumando, mes a mes, el número de unidades de trabajo y dividiendo el resultado entre 12.

Ondorio horietarako, lan-unitatetzat hartuko da hilabete osoan lanaldi osoan kontratatutako langile bat edo kooperatibetako bazkidea, edozein izanda ere egin zaion kontratu-mota; eta lan-unitatearen frakzioak, berriz, lanaldi partzialaz edo hilabete baino gutxiagorako kontratatutako pertsonak. Honela kalkulatu da lan-unitatearen frakzioaren kalkulua: baldin eta hilabete batean balego hilabete osoan alta emanda egon ez den enplegatutako pertsonaren bat, kalkulatu aldera alta emanda egon den egunak zati 30 egingo da; eta hilabete batean lanaldi partzialaz enplegatutako pertsonaren bat balego, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren arabera lanaldi osoaren aldean lanaldi partzial hori den proportzio berean zenbatuko da.

Diruz laguntzeko eskatzen den kontratuaren lanaldia osoa bada, plantillaren gehikuntza garbia bete dela ulertzeko, kontratazio egin den hilabetean dagoen lan-unitateen kopuruak gutxienez aurreko paragrafoetan kalkulatuak batez bestekoa baino bat handiagoa izan behar du. Lanaldi partzialeko kontratu bat izanez gero, batez besteko hori baino lan-unitate frakzio bat handiagoa izan behar du; aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren arabera kontratuan hitzartutako lanaldia lanaldi osoaren aldean den proportzioaren baliokidea da frakzioa. Kalkulu hori egiteko, diruz laguntzeko eskatzen den kontratuaren hartzailea den pertsonari dagokion lan-unitateak bat balioko du baldin eta lanaldi osoko kontratua bada eta hari dagokion frakzioa lanaldi partzialekoa izanez gero, aurreko hilabetean zenbat egunetan egon den alta emanda albo batera utzita.

Aldi baterako kontratu bat mugagabe bilakatu deanean plantillari eutsi izanaren baldintza bete dela ulertzeko, kontratuaren bilakaera gertatu den hilabetean lan-unitateen kopurua gutxienez aurreko paragrafoan azaldutako moduan kalkulatuak aurreko hamabi hilabeteetakoaren batez bestekoaren berdina izan behar du.

Ez da diruz lagunduko iraungitako kontratu bat ordezkatzeko egindako kontratua, baldin eta iraungitako kontratua kontratazio berria egin aurreko hiru ekitaldietan egin bada, eta kontratu horregatik Eusko Jaurlaritzak urte horietan enplegua sustatzeko neurrien babesean banatutako diru-laguntza jaso bada. Halaber, ekitaldi horietan plantillaren gehikuntza diruz lagundutako kontratazio-kopurua baino txikiago izan duten enpresei ez zaie diru-laguntzarik emango.

2.- Urteko ordainketa gordina, edo lan-aurrerakin gordina kooperatibako bazkideen kasuan, 10.000 eurokoa izan behar du gutxienez, minusbaliotasunak dituzten pertsonen _6.1. artikuluko c) idatz-zatian aipatutakoak_ kontratazioaren kasuan izan ezik; izan ere, kasu horretan ordainketak lanbidearen arteko gutxieneko soldataren baliokidea izan behar du behintzat. Lanaldi partzialeko kontratuen kasuetan, kontratuak ez dira diruz lagunduko baldin eta haien ordainketa kopuru horri lan-kontratuan ezarritako lanaldiaren irau-

A estos efectos, por unidad de trabajo se entenderá, un trabajador o trabajadora o socio o socia cooperativista empleada en la empresa a tiempo completo durante todo el mes, cualquiera que sea su modalidad contractual, siendo fracciones de unidad de trabajo las personas empleadas a tiempo parcial o durante un tiempo inferior a un mes. El cómputo de estas fracciones de unidad de trabajo se llevará a cabo del siguiente modo: si en un mes hubiese alguna persona empleada que no ha permanecido de alta el mes completo, para su cómputo se dividirán los días que ha estado de alta entre 30 y si en un mes hubiese alguna persona empleada a tiempo parcial, se computará en la misma proporción que represente esa jornada parcial en relación con la completa según el convenio colectivo de aplicación.

Si la jornada del contrato por el que se solicita subvención es completa, para entender cumplido el requisito de incremento neto de plantilla, el número de unidades de trabajo en el mes de la contratación habrá de superar al menos en uno la media calculada de la manera descrita en los párrafos anteriores. En el supuesto de que se trate de un contrato a tiempo parcial, habrá de superarse la citada media en una fracción de unidad de trabajo equivalente a la proporción que represente la jornada pactada en el mismo en relación a la jornada completa según el convenio colectivo de aplicación. Para realizar este cálculo, la unidad de trabajo que corresponde a la persona por cuya contratación se solicita la ayuda, tomará el valor de uno si se trata de un contrato a jornada completa y su correspondiente fracción si es a tiempo parcial, con independencia de los días en los que haya estado de alta ese primer mes.

Para entender cumplido el requisito del mantenimiento de plantilla en el supuesto de la conversión en indefinido de un contrato temporal, el número de unidades de trabajo en el mes de celebración de tal conversión habrá de ser, al menos, igual a la media de los doce meses anteriores, calculada de la manera descrita en los párrafos anteriores.

No será objeto de subvención la contratación que trate de sustituir a otra extinguida que se hubiese realizado durante los tres ejercicios anteriores al de la contratación, y por la que se percibió subvención al amparo de las medidas de empleo del Gobierno Vasco de dichos años. De igual manera, no podrán acceder a estas subvenciones aquellas empresas en las que el incremento de plantilla en dichos ejercicios sea inferior al número de contrataciones subvencionadas.

2.- La retribución anual bruta, o anticipo laboral bruto en caso de socios y socias cooperativistas, habrá de ser como mínimo de 10.000 euros, excepto en el supuesto de contratación de personas con minusvalía a que hace referencia el apartado c) del artículo 6.1, en el que la retribución habrá de ser al menos equivalente al salario mínimo interprofesional. En los supuestos de contratación a tiempo parcial, no serán subvencionables aquellos contratos cuya remuneración sea inferior a la cuantía que resulte de aplicar a dicha cantidad la pro-

penaren proportzioa aplikatuta ateratzen den zenbatekoa baino txikiagoa bada, aplikatzekoa den hitzarmenean ezarritako lanaldi osoa erreferentziatzat hartuta.

3.– Hona ezarritako baldintza bereziak toxikomano ohiak kontratatzeagatik ematen diren diru-laguntzei dagokienez:

a) Kontratatutako pertsonak Euskal Autonomia Erkidegoko udalen batean erroldatuta egon beharko du kontratatuaren eguna baino lehen.

b) Aldi baterako kontratua indarrean dagoen bitartean, edo luzapenen zein aldi baterako kontratuak mugagabe bilakatzen diren kasuetan diruz lagundutako garaiaren bitartean, kontratatutako pertsonak programa honetan laneratzeko proposamena egin zuen Osasun Zentroaren jarraipenak bete beharko ditu, bere osatze-prozesuaren segimenduari eta kontrolari dagokienez, eta ez du drogarik kontsumituko gizarteratze-prozesua garatzeko helburuaz. Baldin eta ez badu betetzen artikulua honetan ezarritakoa, Osasun Zentroak horren berri emango dio, era frogagarrian, bai kontratua egin duen erakundeari baita Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzari ere, eta azken horrek diru-laguntza kitatzeko prozedurari ekingo dio.

10. artikulua. – Enpresa onuradunen betebeharrak.

1.– Dekretu honen 55. artikuluan ezarritako betebeharrak aparte utzi gabe, eta toxikomano ohiak kontratatzen diren kasuan izan ezik (kasu horietan artikulua honen 2. paragrafoan xedatutakoari jarraituko baitzaio), Kapitulu honetan araututako laguntzen onuradun diren enpresek ondoko betebeharrak izango dituzte:

a) Langilearen edota bazkide langilearen edo lan-bazkidearen egonkortasuna bermatzea kontratua indarrean dagoen bitartean. Lan-kontratua amaitu aurretik iraungitzen bada edo langilea Autonomia Erkidegotik kanpoko lantoki batera lekualdatzen bada (lantoki mugikor edo ibiltaririk ez duten enpresetan), emandako laguntzarako eskubideari eusteko lehen kontratatuta zegoen pertsonak bete behar izan zituen baldintza berak betetzen dituen edota 6.1 artikuluan aurreikusitako giza talderen batekoa den beste langile baten aldi bereko kontrataziora jo beharko du enpresak kontratua amaitzeko geratzen den denborarako. Kontratu berri hori egiteagatik ez da inola ere EAeko Administrazio Orokorrek enplegua sustatzeko ezarritako arauetan programatutako beste laguntzarik emango. Osterantzean, jasotako diru-laguntza itzultzeko espedienteari hasiera emango zaio.

Kontratuaren iraungipena zein lekualdaketa Langileen Estatutuaren 40 eta 51. artikuluetan ezarritako

porción que represente la duración de la jornada que se establece en el contrato de trabajo, con relación a la jornada laboral completa establecida en el convenio de aplicación.

3.– Las condiciones particulares de concesión de subvenciones en el supuesto de contratación de personas ex-toxicómanas, son las siguientes:

a) La persona contratada habrá de estar empadronada en alguno de los municipios de la Comunidad Autónoma del País Vasco con anterioridad a la fecha de su contratación.

b) Durante el periodo de vigencia del contrato temporal, o durante el periodo subvencionado en el caso de prórrogas o conversión en indefinidos de contratos temporales, la persona contratada deberá seguir las instrucciones del Centro de Salud que formuló la propuesta de inserción laboral en este Programa, en lo relativo al seguimiento y control de su rehabilitación, y se abstendrá del consumo de drogas con el fin de garantizar el proceso de reinserción social. En caso de incumplimiento de lo previsto en este artículo, el Centro de Salud notificará de forma fehaciente el incumplimiento, tanto a la Entidad contratante como a la Dirección de Empleo y Formación, quien iniciará el procedimiento de liquidación de la subvención.

Artículo 10.– Obligaciones de las empresas beneficiarias.

1.– Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el artículo 55 de este Decreto, y a excepción del supuesto de contratación de personas ex-toxicómanas, que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2 de este artículo, las empresas beneficiarias de las ayudas reguladas en este Capítulo quedan obligadas a:

a) Garantizar la estabilidad del trabajador o trabajadora o del socio o socia trabajadores o de trabajo por el tiempo de duración del contrato. En el supuesto de que el contrato de trabajo se extinguiese antes de su término o la persona trabajadora fuese trasladada a un centro de trabajo radicado fuera de la Comunidad Autónoma, en aquellas empresas cuyos centros de trabajo no sean móviles o itinerantes, para mantener el derecho a la ayuda concedida la empresa tendrá que proceder a la contratación simultánea, por el tiempo que reste de contrato, de un nuevo trabajador o trabajadora en los que concurren los mismos requisitos que hubo de reunir la persona anteriormente contratada, o que pertenezca a algún otro colectivo previsto en el artículo 6.1. Esta nueva contratación no dará lugar en ningún caso a una nueva ayuda de las programadas en las normas de promoción de empleo de la Administración General del País Vasco. En caso contrario, se iniciará el correspondiente expediente de reintegro de la subvención percibida.

No se exigirá el reintegro ni la contratación simultánea cuando la extinción o el traslado estén motivados

arrazoietako batek eraginak badira, ez da exijituko diru-laguntzaren itzultzea eta aldi bereko kontratazioa.

b) Diru-laguntza jaso duen kontratazioarekin aurreko hamabi hilabeteetan lortutako enplegu-mailari eustea. Aurreko paragrafoan aipatzen diren arazoiek eragindako lantoki-lekualdaketak edo iraungipenak soilik salbuetsiko dira.

2.- Toxikomano ohiak kontratatzen direnean, diru-laguntza eman ondoren edozein arazoirengatik lan-kontratua diruz lagundutako aldia amaitu baino lehen iraungitzen baldin bada, edota kontratatutako pertsonak diruz lagundutako kontratu-aldian bere sendabiderako jarraipen eta kontrolari buruz Osasun Zentroak ematen dizkion aginduak betetzen ez baditu, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariak, erakunde kontratugileari entzun ondoren, beste Ebazpen bat emango du, eta Ebazpen horri jarraiki, kontratua hasten den egunetik amaitzen den egunera arte nahiz erakunde kontratugileak Osasun Zentroaren bitartez kontratatutako pertsonak zentro horren aginduak bete ez dituela jakiten duen unera arte sortutako soldata-kostuek soilik jasoko dute diru-laguntza. Kasu bietan, erakunde kontratugileak diru-laguntza jaso duen langilearen nomen eta Gizarte Segurantzaren kotizazio-dokumentuen (TC-1 eta TC-2 ereduak) kopiak nahiz Langile Autonomoen Erregimen Berezian egindako ordainketen agirien kopiak bidali beharko dizkio Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzari, eta honek, agiri horiek jasotzen dituenean, diru-laguntzaren zenbateko berria eta, hala balegokio, itzuli beharreko kopurua eta itzultzeko epea jakinaraziko dizkio erakunde kontratugileari.

11. artikulua.— Eskabideak: epea eta aginduzko dokumentazioa.

1.— Eskabideak aurkezteko epea bi hilabetekoa izango da, kontratua egiten den edo aldi baterako kontratua mugagabe bihurtzen den egunetik aurrera kontatzen hasita.

2.— Eskabideak oso-osorik bete beharko dira, eta Dekretu honen I. Eranskinean jasotako dokumentazioarekin batera aurkeztu beharko dira nahitaez.

12. artikulua.— Ordaintzeko modua eta diru-laguntzaren justifikazioa.

1.— Diru-laguntza, toxikomano ohiak kontratatzen direnean izan ezik, ondoko eran ordainduko da:

- %50 diru-laguntza ematen den unean, eta
- gainerako %50 kontratua egin edo aldi baterako kontratua mugagabe bihurtu eta urtebete igaro ondoren. Horretarako, kontratuak urtebeteko indarraldia betetzen dueneko hilabeteko lan-unitateak —Dekretu honetako 9.1. artikuluan ezarri bezala kalkulatuak— kreditatzen dituen ziurtagiria aurkeztu behar du enpresak, baita kontratatutako pertsonaren nominaren kopia

por las causas contempladas en los artículos 40 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Mantener el nivel de empleo alcanzado con la contratación que haya sido subvencionada, durante los doce meses posteriores a su realización. Sólo se exceptuarán los traslados o extinciones motivadas por las causas a las que se refiere el apartado anterior.

2.— En el supuesto de contratación de personas ex-toxicómanas, una vez concedida la subvención, si se produjera la extinción por cualquier causa del contrato de trabajo con anterioridad a la finalización del periodo subvencionado, o bien la persona contratada incumpliera las instrucciones del Centro de Salud relativas al seguimiento y control de su recuperación durante el periodo contractual subvencionado, el Director de Empleo y Formación, previa audiencia de la Entidad contratante, dictará una nueva Resolución en la que se subvencionarán únicamente los costes salariales generados desde la fecha de inicio del contrato hasta su finalización, o bien hasta la fecha en que la Entidad contratante tenga conocimiento, a través del Centro de Salud, de que la persona contratada no ha seguido las instrucciones de dicho Centro. En ambos supuestos la Entidad contratante deberá enviar a la Dirección de Empleo y Formación copias de las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social (modelos TC1 y TC2) o de los recibos justificantes del abono al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, relativos al trabajador subvencionado. La Dirección de Empleo y Formación, una vez recibida esta documentación, notificará a la Entidad contratante el nuevo importe de la subvención y, en su caso, la cantidad que está obligada a devolver y el plazo para efectuar dicha devolución.

Artículo 11.— Solicitudes: plazo y documentación preceptiva.

1.— El plazo de presentación de las solicitudes será de dos meses, contados desde la fecha de inicio del contrato o la conversión del contrato temporal en indefinido.

2.— Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos y deberán venir acompañadas necesariamente de la documentación recogida en el Anexo I de este Decreto.

Artículo 12.— Forma de pago y justificación de la subvención.

1.— La subvención, excepto en el caso de contratación de personas ex-toxicómanas, se abonará de la siguiente manera:

- el 50% en el momento de la concesión, y
- el 50% restante, una vez transcurrido un año desde la fecha de la contratación, o en su caso, de la conversión del contrato temporal en indefinido. Para ello, la empresa deberá presentar certificado que acredite el número de unidades de trabajo en el mes en el que se cumpla un año de vigencia del contrato, calculadas en los términos que se establecen en el artículo 9.1 de es-

eta Gizarte Segurantzaren kotizazio-orrien kopiak (TC1 eta TC2), kontratazioa edo kontratuaren bihurketa egin zen hilabetekoak eta kontratuak indarrean urtebete betetzen dun hilabetekoak. Horrez gain, enpresak Foru Ogasunarekin eta Gizarte Segurantzarekin (edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearekin) dituen betebeharrak betetzen dituela egiaztatuko duten erakunde horien ziurtagiriak –eguneratuak eta ale bitan– erantsi beharko dira.

2.– Toxikomano ohiak kontratatzeagatik diru-laguntzen ordainketa ondoko formularen arabera egingo da:

– %60 diru-laguntza ematen den unean, eta

– gainerako %40 diru-laguntzak hartzen duen denbora-tartea –6. artikuluan aipatzen dena– amaitzen denean. Bigarren zati hori ordaindu aurretik, erakunde kontratugileak, lan-kontratu bete dela egiaztatzeko eta diruz lagundutako soldata-kostua zenbatekoa izan den erakusteko, nominak eta Gizarte Segurantzako TC1 eta TC2 kotizazio-orriak aurkeztu beharko ditu. Halaber, Foru Ogasunarekin eta Gizarte Segurantzarekin dituen betebeharrak betetzen dituela egiaztatuko duten erakunde horien ziurtagiriak –eguneratuak eta ale bitan– igorri beharko ditu erakunde kontratugileak.

3.– Toxikomano ohiak kontratatzen direnean diruz lagundutako aldia amaitzen denetik hasi eta hiru hilabeteko epea edo diruz lagundutako kontratazioa egin nahiz aldi baterako kontratu bat mugagabe bihurtzen denetik hasi eta hamabost hilabeteko epea igaro ondoren enpresak artikulua honetan adierazitako dokumentazioa aurkezten ez badu, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariak emandako diru-laguntza itzultzeko espedientea hasiko du Dekretu honen 65. artikuluan ezarritakoari jarraiki.

III. KAPITULUA

PLANTILLAK BERRITZEKO LAGUNTZAK

1. SEKZIOA

TXANDA-KONTRATURAKO LAGUNTZAK

13. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jardunak.

1.– Enpresek Europako Batasunaren barruko Erki-dego edo Estatu bateko Enplegu Zerbitzu Publiko batean langabetu gisa inskribatuta dauden pertsonekin edota enpresarekin iraupen jakineko kontratu bat itunduta duten langileekin egiten dituzten eta Langileen Estatutuaren 12.6 artikuluan aipatzen diren txanda-kontratuei diru-laguntza emango zaie, betiere txanda-kontratu horiek lanaldi osokoak eta mugagabeak badira edota, iraupen jakinekoak izanez gero, amaitzen direnean edo amaitu aurretik kontratu mugagabe bihurtzeko hasierako konpromisoa jasotzen badute.

te Decreto, así como copia de la nómina de la persona contratada y de los documentos de cotización a la Seguridad Social completos (modelos TC1 y TC2) del mes en que tuvo lugar la contratación/conversión, y del mes en el que el contrato cumpla un año de vigencia. Además, deberán adjuntarse certificados, actualizados y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de Sociedades Cooperativas, que acrediten que la empresa se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con dichos organismos.

2.– El abono de las subvenciones por contratación de personas extoxicómanas se efectuará conforme a la siguiente fórmula:

– el 60% en el momento de la concesión y

– el 40% restante transcurrido el periodo subvencionado al que se refiere el artículo 7.8, previa remisión por parte de la entidad contratante de las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social, modelos TC1 y TC2, a fin de acreditar tanto el cumplimiento del contrato de trabajo celebrado, como el coste salarial subvencionado. Asimismo, la entidad contratante deberá remitir certificados actualizados y por duplicado de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social acreditativos del cumplimiento de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

3.– Transcurrido el plazo de tres meses desde la fecha de finalización del periodo subvencionado en el caso de contratación de personas extoxicómanas, o quince meses desde la fecha de la contratación o conversión en indefinido del contrato temporal subvencionado, en el resto de los casos, sin que la empresa haya aportado la documentación relacionada en este artículo, el Director de Empleo y Formación iniciará el correspondiente expediente de reintegro de la subvención concedida, en los términos que figuran en el artículo 65 de este Decreto.

CAPITULO III

AYUDAS A LA RENOVACION DE PLANTILLAS

SECCION 1.^a

AYUDAS POR CONTRATO DE RELEVO

Artículo 13.– Actuaciones subvencionables.

1.– Se subvencionarán los contratos de relevo a que se refiere el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, que realicen las empresas con personas inscritas como desempleadas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea o con personas trabajadores que tengan concertado con la empresa un contrato de duración determinada, siempre y cuando dichos contratos de relevo se celebren a jornada completa y por tiempo indefinido o bien, en el supuesto de que se concierten por duración determinada, que en los mismos se recoja el compromiso inicial de que, a su finalización o en un momento anterior, se convertirán en contratos por tiempo indefinido.

2.– Txanda-kontratua izenpetzen duen pertsona enpresan iraupen jakineko kontratu batekin lanean ari bada, laguntza jaso ahal izateko enpresak txanda-kontratuaz gain kontratazio gehigarri bat egin beharko du Europako Batasunaren barruko Erkidego edo Estatu bateko Enplegu Zerbitzu Publiko batean langabetu gisa inskribatuta dagoen pertsona batekin, eta kontratuaren iraupena arestian adierazitako aldi baterako kontratua amaitzeko geratzen den denborakoa izango da gutxiezez.

3.– Era berean, kontratan edo emakidan izandako aldaketan ondoriozko subrogazio edo ondorengotza klausulak (enpresak beren plantillan enpresa batek dagokion lantokian dituen eta kentzen dituen langileak hartzera behartzen dituztenak) ezartzen dituzten hitzarmen kolektiboak aplikagarri zaizkien enpresek izenpetzen dituzten txanda-kontratuak diru-laguntza jasoko dute, betiere aurreko paragrafoetan ezarritako baldintzez gain ondoko hiru hauek betetzen badira:

a) iraupen jakin baterako hitzartzen diren txanda-kontratuaren kasuan, artikuluko honetako 1. idatz-zatian aipatutako egonkortasun-konpromisoa kontratu baten bidez gauzatuko da, aipatutako subrogazio-klausula aplikatuta txanda-kontratua hartzen duen langileak txanda uzten duen pertsonaren lantokian egonkortasunez lan egingo duela ezarritako duen kontratuaren bidez, hain zuzen.

b) txanda-kontratua bere horretan mantenduko da txanda uzten duen pertsona erretiroa hartzeko arauzko adinera heldu arte; egun horretan, aipatutako subrogazio-klausula aplikatuta, txanda-kontratuko langileak lantoki horretan iraunkortasunez egongo dela finkatuko duen kontratu bihurtuko da.

c) Txanda-kontratuko langileak zein txanda uzten duen lantoki bakar batean lan egitea, adierazitako kontratua mugagabe bihurtu arte bederen.

14. artikulua.– Erakunde onuradunak.

Sekzio honetan ezarritako laguntzen onuradunak txanda-kontratuak sekzio honetan bertan ezarritako baldintzetan egiten dituzten pertsona fisiko eta juridikoak izan daitezke, ondokoak izan ezik: Herri Administrazioak, Erakunde Autonomoak, Zuzenbide Pribatuko Erakunde Publikoak eta horien mendeko enpresa publikoak.

15. artikulua.– Diru-laguntzen zenbatekoa.

1.– Txanda-kontratuko langileari 13. artikuluan araututako baldintzetan egindako kontratua 4.510 euroko zenbatekoa izango duen diru-laguntza jasoko du.

2.– 13. artikuluan aurreikusitako baldintzetan egindako txanda-kontratua Europako Batasunaren barruko Erkidego edo Estatu bateko Enplegu Zerbitzu Publiko batean langabetu gisa inskribatuta dauden eta Dekretu honen 6.1 artikuluan aipatutako giza talderen batekoak diren pertsonekin izenpetzen bada, ondoko diru-laguntzak jasoko ditu:

2.– En el supuesto de que la persona con la que se suscribe el contrato de relevo estuviese ya trabajando en la empresa con un contrato de duración determinada, para acogerse a la ayuda la empresa deberá realizar, además del contrato de relevo, una contratación adicional con una persona inscrita como desempleada en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea, por el tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización de dicho contrato temporal.

3.– Asimismo, se subvencionarán los contratos de relevo que suscriban las empresas a las que les sean de aplicación convenios colectivos que establezcan cláusulas de subrogación o sucesión por cambio en la contrata o concesión, en virtud de las cuales las empresas estén obligadas a absorber en su plantilla a los trabajadores que la empresa cesante ocupe en el centro de trabajo de que se trate, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en los párrafos anteriores, con las siguientes particularidades:

a) que el compromiso de estabilidad a que hace referencia el apartado 1 de este artículo, para los supuestos de contratos de relevo que se concierten en su inicio por duración determinada, se materializará en un contrato que, por aplicación de la citada cláusula de subrogación, determine la permanencia del relevista con carácter estable en el centro de trabajo del relevado.

b) que el contrato de relevo se mantenga como tal hasta que la persona relevada alcance la edad reglamentaria de jubilación, fecha en la que se celebrará la conversión en un contrato que, por aplicación de la citada cláusula de subrogación, determine la permanencia del relevista con carácter estable en ese centro de trabajo.

c) que tanto el trabajador o trabajadora relevista como la persona relevada presten sus servicios en un único centro de trabajo, al menos hasta que se realice la citada conversión.

Artículo 14.– Entidades beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de las ayudas establecidas en la presente Sección aquellas personas físicas o jurídicas que realicen contratos de relevo en los términos establecidos en la misma, excepto las Administraciones Públicas, Organismos Autónomos, Entes Públicos de Derecho Privado y Empresas públicas dependientes de las mismas.

Artículo 15.– Cuantía de las subvenciones.

1.– La contratación del relevista en los términos regulados en el artículo 13, se subvencionará con una cuantía de 4.510 euros.

2.– Si el contrato de relevo celebrado en los términos previstos en el artículo 13, se suscribe con personas inscritas como paradas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea, pertenecientes a alguno de los colectivos a que hace referencia el artículo 6.1 de este Decreto, será subvencionado en las siguientes cuantías:

a) 6.1 artikuluko a) eta e) ataletan ezarritako kasuetan, txanda-kontratuko pertsonaren kontratazioak gutxienez 4.510 euroko eta gehienez 7.515 euroko zenbatekoa izango duen diru-laguntza jasoko du, erretiro partzialeko lan-kontratuaren iraupenaren arabera.

6.1 artikuluko a) atalean araututako giza taldekoak diren pertsonak —45 urtetik gorakoak— kontratatzean, ez da hiru hilabeteko antzinasuna exijituko langabete gisa inskribatzen direnean.

b) 6.1 artikuluan ezarritako gainerako kasuetan, txanda-kontratuko langilearen kontratazioak gutxienez 4.510 euroko eta gehienez 6.012 euroko zenbatekoa izango duen diru-laguntza jasoko du, erretiro partzialeko lan-kontratuaren iraupenaren arabera.

3.— Aurreko paragrafoetan aurreikusitako zenbatekoak 1.505 eurotan gehituko dira kontratatutakoa emakumezkoa bada.

4.— Diru-laguntzaren zenbatekoa ez da izango, ezein kasutan, kontratatutako pertsonak jaso beharreko urteko ordainsari gordinaren %60 baino handiagoa.

5.— 13.2 artikuluan aipatutako kontratazio gehigarriak Dekretu honen II. Kapituluan aurreikusitako laguntzak jasoko ditu bertan aurreikusitako baldintza guztiak betetzen baditu.

16. artikulua.— Enpresa onuradunen betebeharrak.

Dekretu honen 55. artikuluan ezarritako betebeharrak aparte utzi gabe, Sekzio honetan araututako laguntzen onuradun diren enpresek ondoko betebeharrak izango dituzte:

1.— Langilearen lan-egonkortasuna bermatzea. Izan ere, diru-laguntzak itzuli beharko dituzte kontratua amaitutzat emanaz gero. Diru-laguntzak itzuli beharko dituzte, halaber, lantokiak mugikorrek edo ibiltariak ez dituzten enpresetan kontratatutako langilea Autonomia Erkidegotik kanpoko lantoki batera lekualdatu eta langilea diruz lagundutako kontratua egin duen pertsonaren giza talde bereko beste langile baten aldi bereko kontratazio bidez ordezkatzeko ez badute. Kontratu berria egiteagatik enpresari ez zaio emango, ezein kasutan, EAEko Administrazio Orokorraren enplegua sustatzeko arauetan programatutako diru-laguntzarik.

Aitzitik, ez da itzultzerik eta aldi bereko kontrataziorik exijituko kontratuaren iraungipena kontratatutako pertsonaren heriotzagatik, lanerako ezintasunagatik edo erretiroagatik gertatzen denean, edota lekualdaketa Langileen Estatutuaren 40. artikuluan aurreikusitako arrazoiren batengatik egiten denean.

2.— Diruz lagundutako kontratazioak egiten direnean edo aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzen direnean dagoen plantilla finkoaren enplegu-mailari eustea kontratua egin eta ondorengo hiru urteetan. Au-

a) En los supuestos establecidos en los apartados a) y e) del artículo 6.1, la contratación de la persona relevista será subvencionada con una cuantía mínima de 4.510 euros y la máxima de 7.515 euros, en función de la duración del contrato de trabajo de jubilación parcial.

Para la contratación de personas pertenecientes al colectivo regulado en el apartado a) del artículo 6.1, personas mayores de 45 años, no se exigirá la antigüedad de tres meses en su inscripción como paradas.

b) En el resto de supuestos establecidos en el artículo 6.1, la contratación de la persona relevista será subvencionada con una cuantía mínima de 4.510 euros y la máxima de 6.012 euros, en función de la duración del contrato de trabajo de jubilación parcial.

3.— Las cuantías previstas en los párrafos anteriores se incrementarán en 1.505 euros si la persona contratada fuese mujer.

4.— En ningún caso el importe de la subvención será superior al 60% de la retribución anual bruta a percibir por la persona contratada.

5.— La contratación adicional a que hace referencia el artículo 13.2 será objeto de las ayudas previstas en el Capítulo II de este Decreto si cumple todos los requisitos previstos en el mismo.

Artículo 16.— Obligaciones de las Empresas beneficiarias.

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el artículo 55 de este Decreto, las empresas beneficiarias de las ayudas reguladas en esta Sección quedan obligadas a:

1.— Garantizar la estabilidad del trabajador o trabajadora, debiéndose reintegrar las ayudas percibidas si se produjera la extinción de su contrato o, en aquellas empresas cuyos centros de trabajo no sean móviles o itinerantes, su traslado a centro de trabajo radicado fuera de la Comunidad Autónoma, y el trabajador o trabajadora afectado no fuese sustituido mediante la contratación simultánea de un nuevo trabajador o trabajadora perteneciente al mismo colectivo al que pertenecía la persona cuya contratación fue subvencionada. Esta nueva contratación no dará lugar en ningún caso a una nueva ayuda de las programadas en las normas de promoción de empleo de la Administración General del País Vasco.

No se exigirá el reintegro ni la contratación simultánea cuando la extinción del contrato esté motivada por el fallecimiento, invalidez o jubilación de la persona contratada, o el traslado sea debido a las causas contempladas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2.— Mantener el nivel de empleo de la plantilla fija existente en el momento de la celebración de las contrataciones o las conversiones en indefinidos de contratos temporales subvencionadas, durante los tres años

rreko atalean aipatutako arrazioen ondoriozko iraungipenak edo lekualdaketak (plantillako edozein langile-ren kasuan), aldi horretan gertatzen diren langile fin-koen borondatezko bajak eta kontraten galeraren ondo-rioz zerbitzu-enpresetan izandako iraungipenak soilik salbuetsiko dira.

3.- Langileen legezko ordezkarietara, edo, ordezkarietara egon ezean, langileetara beraiei Sekzio honetan jasotako di-ruz laguntzeko moduko jardunen inguruan enpresak hartu nahi dituen neurriak jakinaraztea. Era berean, es-pressuki zehaztu beharko dira eraginpean hartutako per-sonak, aurreikusitako kontratazio-plana eta erretiro partzialerako baldintzak.

17. artikulua.— Eskabideak aurkezteko epea eta aginduzko dokumentazioa.

1.- Sekzio honetan aurreikusitako diru-laguntzeta- rako eskabideak aurkezteko epea bi hilabetekoa izango da, txanda-kontratua hasten den egunetik aurrera kon- tatzen hasita.

2.- Diru-laguntza jasotzeko eskabideak oso-osorik bete beharko dira, eta Dekretu honen II. Eranskinen jasotako dokumentazioarekin batera aurkeztu beharko dira nahitaez.

18. artikulua.— Ordaintzeko modua eta diru-lagun- tzaren justifikazioa.

Sekzio honen babesean ematen diren diru-laguntzak ondoko eran ordainduko dira:

– %50 eskabidea baiesten den unean, eta

– gainerako %50 txanda-kontratua mugagabe egi- ten den dataren arabera ordainduko da. Hasieratik izae- ra mugagabez ituntzen den edota hasieran iraupen ja- kinekua izanik ere sei hilabete baino lehen mugagabe bihurtzen den kasuan, bigarren ordainketa hori txan- da-kontratua egin eta sei hilabete igarotzean egingo da. Horretarako, kontratatutako pertsonaren nominaren eta kontratua egin zeneko hilabeteko eta kontratua egiten denetik hasi eta seigarren hilabeteko Gizarte Seguran- tzako kotizazio-orrien (TC1 eta TC2) kopiak aurkeztu beharko dira, edota bi hilabete horietako plantilla fin- koari buruzko enpresa-ziurtagiria langileen guztizko kopurua 25etik gorakoa izanez gero. Kontratua egin eta gutxienez sei hilabeteko epea igaro ondoren mugagabe bihurtzen denean, bigarren ordainketa hori kontratua mugagabe bihurtzen den unean egingo da. Horretara- ko, kontratatutako pertsonaren nominaren eta kontra- tua egin zeneko hilabeteko eta kontratua mugagabe bi- hurtzen den hilabeteko Gizarte Segurantzako kotizazio- orrien (TC1 eta TC2) kopiak aurkeztu beharko dira, edota bi hilabete horietako plantilla finkoari buruzko enpresa-ziurtagiria langileen guztizko kopurua 25etik gorakoa izanez gero.

posteriores a su realización. Sólo se exceptuarán las ex- tinciones de contratos o los traslados debidos a las cau- sas a las que se refiere el apartado anterior, si bien re- feridas a cualquier trabajador de la plantilla, así como las bajas voluntarias del personal fijo que se produzcan en dicho período y las extinciones producidas en em- presas de servicios como consecuencia de pérdidas de contratas.

3.- Informar a la representación legal de los traba- jadores y trabajadoras o, cuando ésta no exista, a los pro- pios trabajadores y trabajadoras, de las medidas que la empresa pretende desarrollar en relación con las actua- ciones subvencionables recogidas en la presente Sección, debiendo detallarse expresamente las personas afectadas y el plan de contrataciones previsto, así como las con- diciones de la jubilación parcial.

Artículo 17.— Plazo de presentación de las solitu- des y documentación preceptiva.

1.- El plazo de presentación de las solicitudes de subvención previstas en esta Sección será de dos meses, contados desde la fecha de inicio del contrato de rele- vo.

2.- Las solicitudes de subvención deberán cumpli- mentarse en todos sus términos, y deberán venir acom- pañadas necesariamente de la documentación recogida en el Anexo II de este Decreto.

Artículo 18.— Forma de pago y justificación de la subvención.

El abono de las subvenciones concedidas al amparo de esta Sección se efectuará de la siguiente forma:

– el 50% en el momento de estimarse la solicitud, y

– el 50% restante, se abonará dependiendo de la fe- cha en la que el contrato de relevo sea indefinido. En los supuestos en los que se haya concertado por tiem- po indefinido desde el inicio o en los que, siendo de du- ración determinada en su inicio, hayan sido converti- dos en indefinidos antes de seis meses, este segundo pa- go se abonará al cabo de seis meses desde la celebración del contrato de relevo, presentando copia de la nómina de la persona contratada y de los documentos de coti- zación a la Seguridad Social completos (modelos TC1 y TC2) del mes en que tuvo lugar la contratación y del sexto mes desde la contratación, o bien certificado de empresa relativo a la plantilla fija de ambos meses, en el caso de que el número total de personas trabajadoras fuese superior a 25. En el supuesto de que la conver- sión en indefinido se realice una vez transcurrido al me- nos un plazo de seis meses desde la contratación, este segundo pago se abonará en el momento de realizarse tal conversión, presentando copia de la nómina de la persona contratada y de los documentos de cotización a la Seguridad Social (modelos TC1 y TC2) del mes en que tuvo lugar la contratación y del mes en que se con- vierte en indefinido, o bien certificado de empresa re- lativo a la plantilla fija de ambos meses, en el caso de que el número total de personas trabajadoras fuese su- perior a 25.

Horrez gain, Foru Ogasunarekiko eta Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak egunean daudela egiaztatuko duten erakunde horien ziurtagiriak –eguneratuak eta ale bitan– erantsi beharko dira.

2. SEKZIOA
 KOOPERATIBA-SOZIEATEETAN PLANTILLAK
 BERRITZEKO LAGUNTZAK.

19. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jardunak.

Sekzio honetan xedatutakoaren babesean, ondoko jardunek jasoko dute diru-laguntza:

– Kooperatibetako bazkide langileek edo lan-bazkideek lan-jarduera uztea, hurrengo artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

– Langabetuen kontratazioa aurreko paragrafoan adierazitako lan-jardueraren uztearen ondorioz.

LEHEN AZPISEKZIOA
 LAN-JARDUERA UZTEN DUEN BAZKIDE
 LANGILEARENTZAKO EDO LAN-BAZKIDEARENTZAKO
 LAGUNTZAK

20. artikulua.– Onuradunak eta baldintzak.

Eskabidea aurkeztu ondoren, lan-jarduera uzten duten kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak izan daitezke Azpisekzio honetan aurreikusitako laguntzen onuradun, betiere ondoko baldintzak betez gero:

a) bazkide langileari edo lan-bazkideari gehienez bost urte eta gutxienez bi falta izatea erretiroa hartzeko arauzko adinera heltzeko.

b) adin horretara heltzen denerako Gizarte Segurantzako erretiroko kotizaziopeko pentsioa jasotzeko eskatzen den gutxieneko kotizazioaldia egina izatea.

c) enpresan ordura arte betetzen zuen lanaldia osoa izatea.

d) kooperatiba-sozietateak, bazkideak lan-jarduera uzten duen unean, Europako Batasunaren barruko Erkidego edo Estatu bateko Enplegu Zerbitzu Publiko batean langabetu gisa inskribatuta dauden pertsonen sozietate-kontratu mugagabeak egitea bazkide langile edo lan-bazkide gisa, Dekretu honen 22. artikuluan adierazitako baldintzetan.

e) kooperatiba-sozietateak bazkideak kooperatibako kotizazio-erregimena mantenduz gero erretiroa hartzeko arauzko adina betetzean izango lukeen erretiro-pentsioaren %90 berrmatuko duen kopuru ekonomiko baten ekarpena egitea edo egin izana, bazkideak eskubidez jasotzen duen bestelako prestazio edo ordainsari ekonomikoekin eta Azpisekzio honi jarraiki emandako

Además, deberá adjuntarse certificación, actualizada y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, que acrediten que se encuentran al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con dichos organismos.

SECCION 2.ª
 AYUDAS POR RENOVACION DE PLANTILLAS
 EN SOCIEDADES COOPERATIVAS.

Artículo 19.– Actuaciones subvencionables.

Se subvencionarán al amparo de lo dispuesto en esta Sección las siguientes actuaciones:

– El retiro de la actividad laboral por parte de los socios y socias cooperativistas trabajadores o de trabajo, en los términos previstos en el artículo siguiente.

– La contratación de personas desempleadas como consecuencia del retiro de la actividad laboral a que hace referencia el párrafo anterior.

SUBSECCIÓN 1.ª
 AYUDAS DESTINADAS AL SOCIO O SOCIA TRABAJADOR
 O DE TRABAJO QUE SE RETIRE DE LA ACTIVIDAD
 LABORAL

Artículo 20.– Beneficiarios y requisitos.

Podrán ser beneficiarios de las ayudas previstas en esta Subsección, previa solicitud cursada al efecto, aquellos socios y socias trabajadores o de trabajo de una sociedad cooperativa que se retiren de la actividad laboral, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) que al socio o socia trabajador o de trabajo le falte un máximo de cinco años y un mínimo de dos para la edad reglamentaria de jubilación.

b) que, en el momento que alcance dicha edad, tenga cubierto el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

c) que la jornada laboral que venía desarrollando en la empresa sea a tiempo completo.

d) que, en el momento en que el socio o socia cese en la actividad laboral, la sociedad cooperativa donde presta sus servicios realice contratos de sociedad por tiempo indefinido, en calidad de socios o socias trabajadores o de trabajo, a personas inscritas como desempleadas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea, en los términos descritos en el artículo 22 de este Decreto.

e) que la sociedad cooperativa aporte o haya aportado una cuantía económica que, en concurrencia con cualquier otro tipo de prestación o retribución económica que tenga derecho el socio o socia, y junto con la subvención concedida en virtud de esta Subsección, garantice el 90% de la pensión de jubilación a que hubiese tenido derecho al cumplir la edad reglamentaria

diru-laguntzarekin batera. Gainera, Gizarte Segurantzarekin erretiro-pentsioaren estaldurarako Hitzarmen Berezia egitearen kostua ere ordaindu beharko du, halakorik egiten bada.

f) bazkideak Enplegurako Gizarte Aurreikuspenen espezializaturiko erakunderen batekin aurreikuspen-plan bat egitea. Dekretu honen ondoreetarako, erakunde hori diru-laguntzaren endosu-hartzailea izango da eta, beraz, kooperatibako bazkideari dagokion diru-laguntza jasoko du. Aurreikuspen Plan horri, halaber, enpresak kooperatibako bazkideari lan-jarduera uzteagatik ordaindutako diru-kopuruaren ekarpena egingo zaio.

21. artikulua.— Diru-laguntzaren zenbatekoa.

Diru-laguntzaren zenbatekoa bazkideari erretirorako arauzko adinera heltzeko falta zaion denboraren arabera izango da; hain zuzen:

– Erretirorako arauzko adinera heltzeko bost urte falta bazaizkio: 11.725 euro.

– Erretirorako arauzko adinera heltzeko lau urte falta bazaizkio: 8.425 euro.

– Erretirorako arauzko adinera heltzeko hiru urte falta bazaizkio: 5.875 euro.

– Erretirorako arauzko adinera heltzeko bi urte falta bazaizkio: 3.625 euro.

BIGARREN AZPISEKZIOA KONTRATAZIO BERRIEN SUSTAPENA

22. artikulua.— Erakunde onuradunak eta diruz lagun daitezkeen jardunak.

1.— Eskabidea aurkeztu ondoren, 20. artikuluan araututakoaren arabera kooperatibako bazkide batek erretiroa hartzearen ondorioz hutsik geratzen den lanpostua betetzen duten kooperatiba-sozietateak izan daitezke Azpisekzio honetan aurreikusitako laguntzen onuradun, betiere kooperatibek bazkide langile edo lanbazkide gisako sozietate-kontratu mugagabeak egiten badituzte. Kontratuetakoa bat lanaldi osoa izango da, eta besteak berriz, lanaldi osoaren 1/3ko gutxieneko lanaldia izango du gutxienez.

Hainbatek lan-jarduera uztearen ondorioz kontratazio berriak egiten diren kasuetan, osoa baino lanaldi laburragoa duten kontratuak pertsona berarengan metatu ahal izango dira lanaldi osoko kontratua osatu arte.

Orobat, hutsik geratu den lanpostu bat betetzeko, kooperatiba-sozietateak bi pertsona kontratatu ahal izango ditu lanaldi osoan. Hala gertatzen denean, sozietateak kreditu-erreserba bat izango du soberan kontratatutako lanaldiari begira, Dekretu honetan arautu-

de jubilación en caso de haber mantenido el régimen de cotización la cooperativa, así como el coste, en su caso, de la suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social para la cobertura de la pensión de jubilación.

f) que el socio o socia suscriba un plan de previsión con una Entidad especializada en sistemas de Previsión Social de Empleo, que, a los efectos del presente Decreto, actuará como endosataria de la subvención, percibiendo, en consecuencia, la ayuda que le corresponda al socio o socia cooperativista en virtud del mismo. A este Plan de Previsión se aportará, igualmente, la cuantía económica que, en su caso, habrá abonado la empresa al socio o socia cooperativista como consecuencia de su cese en la actividad laboral.

Artículo 21.— Cuantía de la subvención.

La cuantía de la subvención estará en función de la edad que le falte al socio o socia para alcanzar la edad reglamentaria de jubilación de acuerdo con lo siguiente:

– Si le faltan cinco años para alcanzar la edad reglamentaria de jubilación: 11.725 euros.

– Si le faltan cuatro años para alcanzar la edad reglamentaria de jubilación: 8.425 euros.

– Si le faltan tres años para alcanzar la edad reglamentaria de jubilación: 5.875 euros.

– Si le faltan dos años para alcanzar la edad reglamentaria de jubilación: 3.625 euros.

SUBSECCIÓN 2.ª FOMENTO DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES

Artículo 22.— Entidades beneficiarias y actuaciones subvencionables.

1.— Podrán ser beneficiarias de las ayudas previstas en esta Subsección, previa solicitud cursada al efecto, las sociedades cooperativas que sustituyan el puesto de trabajo vacante producido como consecuencia del retiro en la actividad laboral del socio o socia cooperativista en los términos regulados en el artículo 20, siempre que la cooperativa realice contratos de sociedad por tiempo indefinido, en calidad de socios o socias trabajadores o de trabajo. Uno de los contratos se realizará a jornada completa y el otro tendrá una jornada mínima de 1/3 de la jornada completa.

En el supuesto de varias contrataciones nuevas que traigan causa a su vez de los correspondientes ceses en la actividad laboral, los contratos con jornada inferior a la completa, podrán acumularse en una misma persona hasta completar un contrato a jornada completa.

Asimismo, la sociedad cooperativa podrá contratar a jornada completa a dos personas para sustituir una vacante. En este caso, la sociedad dispondrá de una reserva de crédito, por la jornada laboral contratada en exceso, de la que podrá hacer uso en posteriores actuaciones.

tako diruz laguntzeko moduko ondorengo jardunetan erabili ahal izateko. Kreditu-erreserba hori aribideko urteko abenduaren 31n amaituko da, agortu zein ez.

2.– Diru-laguntza jasotzeko, Europako Batasunaren barruko Erkidego edo Estatu bateko Enplegu Zerbitzu Publiko batean langabetu gisa inskribatuta dauden pertsonen egingo zaizkie sozietate-kontratuak.

23. artikulua.– Diru-laguntzen zenbatekoa.

1.– Artikulu honetan deskribatutako diru-laguntza-zenbatekoa lanaldi osoko kontratuei dagokie; lanaldia osoa baino txikiagoa bada, diru-laguntza-zenbatekoa langileak lanean egiten duen denboraren arabera izango da.

2.– Europako Batasunaren barruko Erkidego edo Estatu bateko Enplegu Zerbitzu Publiko batean langabetu gisa inskribatuta dagoen pertsona baten kontratazioak 4.510 euroko diru-laguntza jasoko du, Dekretu honen 6.1 artikuluan aipatutako giza talderen bateko pertsona bat kontratatzen denean izan ezik; kasu horretan, diru-laguntzak ondoko zenbatekoak izango ditu:

a) 6.1 artikuluko a) eta e) ataletan adierazitako giza talderen bateko pertsona baten kontratazioak 7.515 euroko zenbatekoa izango duen diru-laguntza jasoko du.

6.1 artikuluko a) atalean araututako giza taldekoak diren pertsonak –45 urtetik gorakoak– kontratatzeke, ez da hiru hilabeteko antzinasuna exijituko langabetu gisa inskribatzen direnean.

b) 6.1 artikuluan aipatutako gainerako giza talderen bateko pertsona baten kontratazioak 6.012 euroko zenbatekoa izango duen diru-laguntza jasoko du.

3.– Aurreko paragrafoetan aurreikusitako zenbatekoak 1.505 eurotan gehituko dira kontratatutakoa emakumezkoa bada.

4.– Diru-laguntza-zenbatekoa ez da izango, ezein kasutan, kontratatutako pertsonak jaso beharreko urteko lan-aurrerakin gordinaren %60 baino handiagoa.

24. artikulua.– Enpresa onuradunen betebeharrak.

Dekretu honen 55. artikuluan ezarritako betebeharrak aparte utzi gabe, Sekzio honetan araututako laguntzen onuradun diren enpresek ondoko betebeharrak izango dituzte:

1.– Diru-laguntza jaso duen kontratazioa izan duen bazkide langilearen edo lan-bazkidearen lan-egonkortasuna bermatzea. Izan ere, diru-laguntzak itzuli behar dituzte kontratua amaitutzat eman gero. Diru-laguntzak itzuli behar dituzte, halaber, lantokiak mugikorrek edo ibiltariak ez dituzten enpresetan kontratatutako langilea Autonomia Erkidegotik kanpoko lantoki batera lekualdatu eta langilea diruz lagundutako kontratua egin duen pertsonaren giza talde bereko beste bazkide baten aldi bereko kontratazio bidez orde-

nes subvencionables reguladas en este Decreto. Esta reserva de crédito finalizará el 31 de diciembre del año en curso con independencia de que a esa fecha haya sido o no agotada.

2.– Los contratos de sociedad objeto de subvención se realizarán con personas inscritas como desempleadas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea.

Artículo 23.– Cuantía de las subvenciones.

1.– La cuantía de subvención descrita en este artículo está referida a contratos realizados a jornada completa, siendo dicha cuantía proporcional a la jornada efectivamente realizada en el supuesto de contratos con jornada inferior a la completa.

2.– La contratación de una persona inscrita como parada en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea se subvencionará con 4.510 euros, excepto cuando se trate de la contratación de una persona perteneciente a alguno de los colectivos a que hace referencia el artículo 6.1 de este Decreto, que será subvencionada en las siguientes cuantías:

a) Se subvencionará con una cuantía de 7.515 euros la contratación de una persona perteneciente a alguno de los colectivos a que hacen referencia los apartados a) y e) del artículo 6.1.

Para la contratación de personas pertenecientes al colectivo regulado en el apartado a) del artículo 6.1, personas mayores de 45 años, no se exigirá la antigüedad de tres meses en su inscripción como paradas.

b) Se subvencionará con una cuantía de 6.012 euros la contratación de una persona perteneciente a alguno de los restantes colectivos del artículo 6.1.

3.– Las cuantías previstas en los párrafos anteriores se incrementarán en 1.505 euros si la persona contratada fuese mujer.

4.– En ningún caso el importe de la subvención será superior al 60% del anticipo laboral bruto anual a percibir por la persona contratada.

Artículo 24.– Obligaciones de las empresas beneficiarias.

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el artículo 55 de este Decreto, las empresas beneficiarias de las ayudas reguladas en esta Subsección quedan obligadas a:

1.– Garantizar la estabilidad del socio o socia trabajador o de trabajo cuya contratación haya sido subvencionada, debiéndose reintegrar las ayudas percibidas si se produjera la extinción de su contrato o, en aquellas empresas cuyos centros de trabajo no sean móviles o itinerantes, su traslado a centro de trabajo radicado fuera de la Comunidad Autónoma, y el trabajador o trabajadora afectado no fuese sustituido mediante la contratación simultánea de un nuevo socio o socia perteneciente al mismo colectivo al que pertenecía la persona cu-

katzen ez badute. Kontratu berria egiteagatik enpresari ez zaio emango, ezein kasutan, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren enplegua sustatzeko arauetan programatutako diru-laguntzarik.

Aitzitik, ez da itzultzerik eta aldi bereko kontrataziorik exijituko kontratuaren iraungipena kontratatutako pertsonaren heriotzagatik, lanerako ezintasunagatik edo erretiroagatik gertatzen denean.

2.- Diruz lagundutako kontratazioak egiten direnean dagoen plantilla finkoaren enplegu-mailari eustea kontratua egin eta ondorengo hiru urteetan. Aurreko atalean aipatutako kontratu-iraungipenak soilik salbuestiko dira.

3.- Langileei beraiei Dekretu honetan jasotako diruz laguntzeko moduko jardunen inguruan enpresak hartu nahi dituen neurriak jakinaraztea. Era berean, espresuki zehaztu beharko dira eraginpean hartutako pertsonak, aurreikusitako kontratazio-plana eta, hala badagokio, lan-jarduera uzteko baldintzak.

4.- Azpisekzio honen babesean diruz lagundutako kontratazioei jarraiki enpresan sartzen diren bazkideei enpresan beren lanbide-kategoriakoentzako ezarritako baldintzak aplikatuko zaizkie.

3. AZPISEKZIOA

SEKZIO HONETAN ARAUTUTAKO DIRU-LAGUNTZEN ESKABIDEAK ETA ORDAINKETA

25. artikulua.— Eskabideak: epea eta aginduzko dokumentazioa.

1.- Sekzio honen lehen Azpisekzioan kontuan hartutako laguntzen eskabideak lan-jarduera uzten duen bazkideek aurkeztuko dituzte. Eskabidea aurkezteko epea bi hilabetekoa izango da gehienez, bazkideak kooperatiba-sozietatean baja hartzen duen egunetik aurrera kontatzen hasita.

2.- Sekzio honen bigarren Azpisekzioan kontuan hartutako laguntzen eskabideak kooperatiba-sozietate kontratugileek aurkeztuko dituzte. Eskabidea aurkezteko epea bi hilabetekoa izango da gehienez, diru-laguntzaren xede diren sozietate-kontratuak egiten diren egunetik aurrera kontatzen hasita.

3.- Eskabideak oso-osorik bete beharko dira, eta Dekretu honen III. Eranskinean jasotako dokumentazioarekin batera aurkeztu beharko dira nahitaez.

26. artikulua.— Ordaintzeko modua eta diru-laguntzaren justifikazioa.

1.- Sekzio honen lehen Azpisekzioaren babesean ematen diren diru-laguntzen zenbatekoa dena batera ordainduko da, bazkideak aurreikuspen-plana egina duen

ya contratación fue subvencionada. Esta nueva contratación no dará lugar en ningún caso a una nueva ayuda de las programadas en las normas de promoción de empleo de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

No se exigirá el reintegro ni la contratación simultánea cuando la extinción del contrato esté motivada por el fallecimiento, invalidez o jubilación de la persona contratada.

2.- Mantener el nivel de empleo de la plantilla fija existente en el momento de la celebración de las contrataciones subvencionadas, durante los tres años posteriores a su realización. Sólo se exceptuarán las extinciones de contratos a las que se refiere el apartado anterior.

3.- Informar a los propios trabajadores y trabajadoras de las medidas que la Empresa pretende desarrollar en relación con las actuaciones subvencionables recogidas en el presente Decreto, debiendo detallarse expresamente las personas afectadas y el plan de contrataciones previsto, así como, en su caso, las condiciones del cese de la actividad laboral.

4.- A los socios y socias que se incorporen a la empresa en virtud de contrataciones subvencionadas al amparo de la presente Subsección, les serán de aplicación las condiciones establecidas en la empresa para los de su categoría profesional.

SUBSECCIÓN 3.ª

SOLICITUDES Y PAGO DE LAS SUBVENCIONES REGULADAS EN ESTA SECCION

Artículo 25.— Solicitudes: plazo y documentación preceptiva.

1.- Las solicitudes de las ayudas contempladas en la Subsección Primera de esta Sección, se presentarán por el socio o la socia que cesa en la actividad laboral. El plazo de presentación de esta solicitud será como máximo de dos meses contados desde la fecha en que se produjo la baja del socio o socia en la sociedad cooperativa.

2.- Las solicitudes de las ayudas contempladas en la Subsección Segunda de esta Sección, se presentarán por la sociedad cooperativa contratante. El plazo de presentación de esta solicitud será como máximo de dos meses contados desde la fecha en que se efectuaron los contratos de sociedad por los que se solicita la subvención.

3.- Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos, y deberán venir acompañadas necesariamente de la documentación recogida en el Anexo III de este Decreto.

Artículo 26.— Forma de pago y justificación de la subvención.

1.- El abono de las subvenciones concedidas al amparo de la Subsección Primera de esta Sección se realizará en un único pago, a través de la Entidad especia-

Enplegurako Gizarte Aurreikuspeneko sistemetan espezializatutako erakundearen bitartez eta laguntza eman ondoren.

2.– Sekzio honen bigarren Azpisekzioaren babesean ematen diren diru-laguntzak ondoko eran ordainduko dira: %50 eskaera onartzen denean eta gainerako %50 diru-laguntzaren xede diren kontratuak egiten direnetik hamabi hilabete igaro ondoren. Enpresak kontrata-tuen nominak eta kontratazioa egin zen hilabeteko eta hurrengo urteko hilabete bereko Gizarte Segurantzaren kotizazio-dokumentuak (TC-1 eta TC-2 ereduak) edota Lagun-Arorenak edo antzeko beste erakunde batzue-nak aurkeztu beharko ditu, bai eta erakunde kontratu-gileak Foru Ogasunarekin eta Gizarte Segurantzarekin edota Lagun-Arorekin edo antzeko beste erakunde batzuekin dituen betebeharrak betetzen dituela egiazta-tuko duten erakunde horien ziurtagiriak ere –egunera-tuak eta ale bitan–.

IV. KAPITULUA LAN-DENBORA BANATZEKO LAGUNTZAK

1. SEKZIOA APARTEKO ORDUAK KENTZEKO LAGUNTZAK

27. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jardunak.

1.– Europako Batasunaren barruko Erkidego edo Estatu bateko Enplegu Zerbitzu Publiko batean langabe-tu gisa inskribatuta dauden pertsonen kontratuak egi-ten dizkieten enpresei emango zaizkie diru-laguntzak. Kontratu horiek, nolana ere, enpresaren eta langileen edota bazkide langileen nahiz lan-bazkideen arteko itun kolektibo batean oinarritu behar dira eta itun horretan aparteko orduak egiteko aukera kentzea aurreikusiko du. Dena den, kasuan kasu hitzartutako antolamendu-egokitzapenez gain, salbuespen gisa lanaldi arrunta lu-zatzeko aukera ere aurreikusi ahal izango du itunak on-dorengo kasuren bat gertatuz gero:

a) Ezinbesteko arrazoia, hau da, ezbeharren edo bes-telako aparteko eta premiazko kalteen prebentzio edo ordainaren kasuan.

b) Aurreikusi ezin diren arrazoiak direla-eta enpre-saren funtzionamendu normalerako ezinbestekoa de-nean. Nolanahi ere, soberako lana ondoko arrazoieta-koren batengatik langile berriek egin ezin dutela egiaz-tatu beharko da:

– Lanaren iraupen laburra dela-eta kontratazio ber-ri bat bidera ezina izateagatik.

– Beharrezkoa den denboran kontratazio berriak egi-tea materialki ezinezkoa izateagatik.

– Enplegu-zerbitzu publikoen laguntza eskatu eta hauek enpresa eskatzaileari lanposturako kualifikazio egokia duen langilerik bidali ez izanagatik.

lizada en sistemas de Previsión Social de Empleo con la que el socio o la socia hayan suscrito el plan de pre-visión, una vez concedida la ayuda.

2.– El abono de las subvenciones concedidas al am-paro de la Subsección Segunda de esta Sección, se efec-tuará de la siguiente forma: el 50% en el momento de concederse la solicitud, y el 50% restante transcurridos doce meses desde que se realizaron los contratos obje-to de subvención, debiendo aportar la empresa la nó-mina de las personas contratadas y los documentos de cotización a la Seguridad Social (modelos TC-1 y TC-2) o a Lagun-Aro u otras entidades de naturaleza aná-loga, del mes en que tuvo lugar la contratación y del mismo mes del año siguiente, así como Certificados, ac-tualizados y por duplicado de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social o Lagun-Aro u otras entidades de na-turaleza análoga, que acrediten el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos Organismos o entidades.

CAPITULO IV AYUDAS AL REPARTO DEL TIEMPO DE TRABAJO

SECCION 1.ª AYUDAS A LA ELIMINACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 27.– Actuación subvencionable.

1.– Se subvencionará a la empresa que realice con-trataciones de personas inscritas como desempleadas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea, que traigan causa de un pacto colectivo entre la empresa y sus trabajadores o trabajadoras o socios y socias traba-jadores o de trabajo, en el que se hubiera previsto la su-presión de la posibilidad de realizar horas extraordinarias. No obstante, además de los ajustes organizativos que, en su caso, se hayan acordado, el pacto podrá pre-ver, con carácter excepcional, la prolongación de la jor-nada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

a) Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de preve-nir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Cuando por razones no previsibles resulte impres-cindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta po-sible la realización del exceso de trabajo con cargo a nue-vo personal por alguna de las siguientes razones:

– Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

– Por no ser materialmente posible proceder a nue-vas contrataciones en el tiempo requerido.

– Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facili-tado a la empresa demandante personal con la cualifi-cación adecuada al puesto correspondiente.

2.– Kontratazioak lanaldi osokoak zein lanaldi partzialekoak izan daitezke. Horrez gain, kontratu horien bitartez hitzarmena sinatu aurreko urteko plantilla gehitu behar du enpresak.

28. artikulua.– Erakunde onuradunak.

Sekzio honetan ezarritako laguntzen onuradunak aurreko artikuluan aurreikusitako baldintzetan kontratatzen duten pertsona fisiko eta juridikoak izan daitezke, ondokoak izan ezik: Herri Administrazioak, Erakunde Autonomoak, Zuzenbide Pribatuko Erakunde Publikoak eta horien mendeko enpresa publikoak.

29. artikulua.– Diru-laguntzaren zenbatekoa.

Diru-laguntzaren zenbatekoa kontratatutako orduak hitzarmen kolektibo aplikagarrian ezarritako urteko lanaldian hartzen duten proportzioaren arabera izango da. Era honetan, urte bateko lanaldi osoa kontratatzeagatik 4.000 euro emango dira. Nolanahi ere, Sekzio honi jarraiki enpresari eman beharreko laguntzaren zenbateko osoa ez da, inola ere, ituna egin aurreko urtean egindako aparteko orduei dagokiena baino handiagoa izango.

30. artikulua.– Enpresa onuradunen betebeharrak.

Dekretu honen 55. artikuluan ezarritako betebeharrak aparte utzi gabe, Sekzio honetan araututako laguntzen onuradun diren enpresek ondoko betebeharrak izango dituzte:

1.– Diru-laguntza jaso duen kontratazioko langileen lan-egonkortasuna bermatzea. Izan ere, diru-laguntzak itzuli beharko dituzte kontratua amaitutzat emanez gero. Diru-laguntzak itzuli beharko dituzte, halaber, lantokiak mugikorak edo ibiltariak ez dituzten enpreetan kontratatutako langilea Autonomia Erkidegotik kanpoko lantoki batera lekualdatu eta langilea diruz lagundutako kontratua egin duen pertsonaren giza talde bereko beste langile baten aldi bereko kontratazio bidez ordezkatzeko ez badute. Kontratu berria egiteagatik enpresari ez zaio emango, ezein kasutan, EAEko Administrazio Orokorraren enplegua sustatzeko arauetan programatutako diru-laguntzarik.

Aitzitik, ez da itzultzerik eta aldi bereko kontrataziorik exijituko kontratuaren iraungipena kontratatutako pertsonaren heriotzagatik, lanerako ezintasunagatik edo erretiroagatik gertatzen denean, edota lekualdaketa Langileen Estatutuaren 40. artikuluan aurreikusitako arrazoiren batengatik egiten denean.

2.– Langileen legezko ordezkari, edo, ordezkariarik egon ezean, langileei beraiei Sekzio honetan jasotako diruz laguntzeko moduko jardunen inguruan enpresak hartu nahi dituen neurriak jakinaraztea. Era berean, espresuki zehaztu beharko dira eraginpean hartutako pertsonak eta aurreikusitako kontratazio-plana.

2.– Las contrataciones podrán realizarse a jornada laboral completa o a tiempo parcial, y habrán de suponer una creación neta de empleo con relación al año anterior a la realización del pacto.

Artículo 28.– Entidades beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de las ayudas establecidas en la presente Sección aquellas personas físicas o jurídicas que contraten en los términos previstos en el artículo anterior, excepto las Administraciones Públicas, Organismos Autónomos, Entes Públicos de Derecho Privado y Empresas públicas dependientes de las mismas.

Artículo 29.– Cuantía de la subvención.

La cuantía de la subvención estará en función de la proporción que representen las horas contratadas en relación con la jornada anual establecida en el convenio colectivo de aplicación, otorgándose 4.000 euros por la jornada laboral completa correspondiente a un año, si bien la ayuda total a otorgar a la empresa en virtud de esta Sección, no cubrirá en ningún caso un número de horas de trabajo superior al de las horas extraordinarias realizadas durante el año anterior a la celebración del pacto.

Artículo 30.– Obligaciones de las empresas beneficiarias.

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el artículo 55 de este Decreto, las empresas beneficiarias de las ayudas reguladas en esta Sección quedan obligadas a:

1.– Garantizar la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras cuya contratación haya sido subvencionada, debiéndose reintegrar las ayudas percibidas si se produjera la extinción de su contrato o, en aquellas empresas cuyos centros de trabajo no sean móviles o itinerantes, su traslado a centro de trabajo radicado fuera de la Comunidad Autónoma, y el trabajador o trabajadora afectado no fuese sustituido mediante la contratación simultánea de un nuevo trabajador o trabajadora perteneciente al mismo colectivo al que pertenecía la persona cuya contratación fue subvencionada. Esta nueva contratación no dará lugar en ningún caso a una nueva ayuda de las programadas en las normas de promoción de empleo de la Administración General del País Vasco.

No se exigirá el reintegro ni la contratación simultánea cuando la extinción del contrato esté motivada por el fallecimiento, invalidez o jubilación de la persona contratada, o el traslado sea debido a las causas contempladas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2.– Informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, cuando ésta no exista, a los propios trabajadores y trabajadoras, de las medidas que la empresa pretende desarrollar en relación con las actuaciones subvencionables recogidas en la presente Sección, debiendo detallarse expresamente las personas afectadas y el plan de contrataciones previsto.

31. artikulua.– Eskabideak: aurkezteko epea eta aginduzko dokumentazioa.

1.– Ez dago eperik Sekzio honetan araututako laguntzetarako eskabideak aurkezteko. Nolanahi ere, eskabidea egin aurreko urtean kontratatuko eta egindako orduei buruzkoak izan beharko dute.

2.– Diru-laguntza jasotzeko eskabideak oso-osorik bete beharko dira, eta Dekretu honen IV. Eranskinean jasotako dokumentazioarekin batera aurkeztu beharko dira nahitaez.

32. artikulua.– Diru-laguntzaren ordainketa.

Sekzio honen babesean emandako diru-laguntzen ordainketa oso-osorik egingo da aurkeztutako eskabidea baietsi ondoren.

2. SEKZIOA

LANALDIA MURRIZTEAREN EDO LANALDIAZ LIBERATZEAREN ONDORIOZKO KONTRATAZIOAK

33. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jardunak.

1.– Itun bat izenpetu duten edo ondoko egoeretako bati atxiki zaizkion langileak edota bazkide langileak edo lan-bazkideak ordezkatzeko kontratuak egiten dituen enpresari emango zaio diru-laguntza:

a) borondatezko eszedentzia.

b) lanaldiaren murrizketa heren batean gutxienez, era honetan adinagatik edo istripu edo gaixotasun bategatik bere kabuz baliatu ezin den eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duen senitarteko bat (bigarren mailara bitarteko odolkidetasun edo ahaidetasuneko, hori barne) zaindu ahal izateko.

c) lan-kontratuaren aldi baterako etendura titulu akademiko edo profesionalen bat ateratzeko edo lana hobeto egiteko beharrezkoak diren ezagutzak edo trebetasunak eskuratzeko edozein azterlan-mota egiteko ordaindu gabeko baimen bat eman izanagatik.

d) lan-kontratuaren aldi baterako etendura norberaren kontutarako ordaindu gabeko baimen bat eman izanagatik.

e) gehieneko lanaldiaren murrizketa heren batean gutxienez, era honetan irabazi asmorik gabeko erakunde publiko edo pribatuen baitan garatzen diren boluntario-jarduerak egiteko.

2.– Diru-laguntza eskuratu ahal izateko, kasu guztietan beharrezkoa izango da legearen aginduz edo itun indibidual edo kolektibo bidez langileek edota bazkide langileek edo lan-bazkideek lanpostuaren erreserba edo lanaldi arruntera itzultzeko aukera bermatuta izatea.

3.– Kontratutako pertsonak Europako Batasunaren barruko Erkidego edo Estatu bateko Enplegu Zerbitzu Publiko batean langabetu gisa inskribatuta egon beharko dute.

Artículo 31.– Solicitudes: plazo de presentación y documentación preceptiva.

1.– La presentación de las solicitudes de las ayudas reguladas en esta Sección no está sujeta a límite temporal, si bien habrán de referirse a las horas contratadas y realizadas durante el año inmediatamente anterior a la solicitud.

2.– Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos, y deberán venir acompañadas necesariamente de la documentación recogida en el Anexo IV de este Decreto.

Artículo 32.– Pago de la subvención.

El abono de las subvenciones concedidas al amparo de esta Sección se efectuará íntegramente, una vez estimada la solicitud presentada.

SECCION 2.^a

CONTRATACIONES DERIVADAS DE LA REDUCCIÓN O LIBERACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Artículo 33.– Actuación subvencionable.

1.– Se subvencionará a la empresa que contrate para sustituir a los trabajadores y trabajadoras o socios y socias trabajadores o de trabajo con los que se hubiese pactado o se hubiesen acogido a alguna de las siguientes situaciones:

a) excedencia voluntaria.

b) reducción, como mínimo de un tercio, de su jornada laboral para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

c) suspensión temporal del contrato de trabajo por la concesión de un permiso no retribuido para la realización de cualquier tipo de estudio conducente a la obtención de cualquier título académico o profesional o a la adquisición de conocimientos o destrezas necesarias para un más adecuado ejercicio de su trabajo.

d) Suspensión temporal del contrato de trabajo por concesión de un permiso por asuntos propios no retribuido.

e) reducción, como mínimo de un tercio, de su jornada diaria máxima para la realización de actividades de voluntariado que se desarrollen en el seno de organizaciones sin ánimo de lucro, públicas o privadas.

2.– Para acceder a la subvención, en todos los casos será necesario que, bien por imperativo legal o por pacto individual o colectivo, los trabajadores y trabajadoras o socios y socias trabajadores o de trabajo tengan garantizada la reserva del puesto de trabajo o la vuelta a su jornada ordinaria.

3.– Las personas contratadas deberán estar inscritas como paradas, total o parcialmente, en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea.

4.– Kontratazioa Langileen Estatutuaren 15.1.c) artikuluan aurreikusitako bitarteko kontratuaren bidez gauzatu beharko da eta hiru hilabeteke iraupena izango du gutxienez. Era berean, ordezkaturako pertsona kontratatuta zegoen lanaldi berdinerako kontratatu beharko da gutxienez, edo haren lanaldia murrizten den ordu kopuruaren baliokidea den lanaldi batez. Bestela, ordezkaturakoarena baino lanaldi luzeago baterako kontratatuko balitz, diru-laguntza ordezkapenari dagokion baino ez da izango.

34. artikulua.– Erakunde onuradunak.

Sekzio honetan ezarritako laguntzen onuradunak aurreko artikuluan aurreikusitako baldintzetan kontratatzen duten pertsona fisiko eta juridikoak izan daitezke, ondokoak izan ezik: Herri Administrazioak, Erakunde Autonomoak, Zuzenbide Pribatuko Erakunde Publikoak eta horien mendeko enpresa publikoak.

35. artikulua.– Diru-laguntzaren iraupena eta zenbatekoa.

33. artikuluan aipaturako bitarteko kontratazioek kontratuek dirauten bitartean jasoko dute diru-laguntza (hiru urte gehienez). Diru-laguntzaren zenbatekoa ohiko gertakariengatik Gizarte Segurantzarako enpresa-kotizazioaren %50aren baliokidea izango da, Langile Autonomoen Erregimen Berezia barne hartutako aldi baterako kooperatiba-bazkideak kontratatzen direnean izan ezik. Kasu horietan, diruz laguntzeko moduko portzentajea %40koa izango da.

36. artikulua.– Enpresa onuradunen betebeharrak.

Dekretu honen 55. artikuluan ezarritako betebeharrak aparte utzi gabe, Sekzio honetan araututako laguntzen onuradun diren enpresak behartuta egongo dira langileen edota bazkide langileen edo lan-bazkideen lan-egonkortasuna bermatzera diru-laguntzak dirauten bitartean, eta diru-laguntzak itzuli beharko dituzte kontratua amaitutzat emanaz gero. Diru-laguntzak itzuli beharko dituzte, halaber, lantokiak mugikorak edo ibiltariak ez dituzten enpresetan kontratatutako langilea Autonomia Erkidegotik kanpoko lantoki batera lekualdatu eta langilea edo bazkidea beste langile edo bazkide baten aldi bereko kontratazio bidez eta kontratua amaitzeko geratzen den denborarako ordezkatzeko ez badute. Kasu horretan, hasiera batean ezarritako denborarako luzatuko da laguntza.

Kontratuaren iraungipena zein lekualdaketa Langileen Estatutuaren 40 eta 51. artikuluetan ezarritako arazoietako batek eraginak badira, ez da exijituko diru-laguntzaren itzultzea eta aldi bereko kontratazioa.

37. artikulua.– Eskabideak: aurkezteko epea eta aginduzko dokumentazioa.

1.– Sekzio honetan aurreikusitako diru-laguntzarako eskabideak aurkezteko epea hiru hilabeteke izango da, kontratua egiten den egunetik aurrera kontratatzen hasita.

4.– La contratación habrá de materializarse mediante el contrato de interinidad previsto en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, y habrá de tener una duración mínima de tres meses. Asimismo, habrá de suscribirse por el mismo tipo de jornada que estuviese contratada la persona sustituida o por una jornada igual al número de horas en que ésta disminuye su jornada, según el caso. Si el contrato se suscribiera por una jornada laboral superior, la subvención otorgada sólo irá referida a la parte correspondiente a la sustitución.

Artículo 34.– Entidades beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de las ayudas establecidas en la presente Sección aquellas personas físicas o jurídicas que contraten en los términos previstos en el artículo anterior, excepto las Administraciones Públicas, Organismos Autónomos, Entes Públicos de Derecho Privado y Empresas públicas dependientes de las mismas.

Artículo 35.– Duración y cuantía de la subvención.

Los contratos de interinidad a los que se refiere el artículo 33 serán subvencionados durante el tiempo que duren dichos contratos, con un máximo de tres años, en cuantía equivalente al 50% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, excepto los supuestos de contratación de socios y socias cooperativistas temporales que estuvieran incluidos o incluidas en el Régimen Especial de Autónomos, en los que el porcentaje subvencionable respecto de su cotización será el 40%.

Artículo 36.– Obligaciones de las empresas beneficiarias.

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el artículo 55 de este Decreto, las empresas beneficiarias de las ayudas reguladas en esta Sección quedan obligadas a garantizar la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras y socios y socias trabajadores o de trabajo por el tiempo de duración de la subvención, debiéndose reintegrar las ayudas percibidas si se produjera en dicho plazo la extinción de su contrato o, en aquellas empresas cuyos centros de trabajo no sean móviles o itinerantes, su traslado a centro de trabajo radicado fuera de la Comunidad Autónoma, y la persona trabajadora o socia afectada no fuese sustituida mediante la contratación simultánea, por el tiempo que reste de contrato, de un nueva persona trabajadora o socia, prorrogándose, en este caso, la ayuda por el tiempo establecido inicialmente.

No se exigirá el reintegro ni la contratación simultánea cuando el traslado o la extinción estén motivados por las causas contempladas en los artículos 40 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.– Solicitudes: plazo de presentación y documentación preceptiva.

1.– El plazo de presentación de las solicitudes de subvención previstas en esta Sección será de tres meses, contados desde la fecha de inicio del contrato.

2.– Eskabideak oso-osorik bete beharko dira, eta Dekretu honen V. Eranskinean jasotako dokumentazioarekin batera aurkeztu beharko dira nahitaez.

38. artikulua.– Ordaintzeko modua eta diru-laguntzaren justifikazioa.

1.– Diru-laguntza ondoko eran ordainduko da:

a) Urtebeteko edo hortik beherako iraupeneko kontratuen kasuan:

– Diruz lagundutako Gizarte Segurantzaren kotizazioaren kopuruaren %60 diru-laguntza ematen den unean. Eskabideari erantsitako agirietan oinarrituta kalkulatu da kopuru hori.

– Gainerako %40, diru-laguntzaren zenbateko osora iritsi arte, diruz lagundutako epea amaitutakoan. Horretarako, erakunde onuradunak alde aurretik bere egiaztagiria aurkeztu beharko du, epe horretan kontraturiko pertsonaren lanbideko gertakizun arruntengatik Gizarte Segurantzari hileroko egindako kotizazioaren oinarria zein izan den jasoko duena. Horrez gain, nominen eta kontratatutako pertsona agertzen deneko TC2 ereduko kotizazio-dokumentuko orrialdearen kopia aurkeztu beharko dira. Erantsi beharko dira, halaber, Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren –edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearen– ziurtagiria –eguneratua eta ale bitan–, erakunde kontratugileak erakunde horiekiko betebeharrak bigarren ordainketa horren eskaeraren datan betetzen dituela egiaztatzeko.

b) Urtebetetik gorako eta 2 urteko edo hortik beherako iraupeneko kontratuen kasuan:

– Diruz lagundutako Gizarte Segurantzaren kotizazioaren kopuruaren %50 diru-laguntza ematen den unean. Eskabideari erantsitako agirietan oinarrituta kalkulatu da kopuru hori.

– %30 diruz laguntzen den jarduna hasten denetik urtebete igaro eta gero. Horretarako, diruz lagundutako bitarteko kontratuak indarrean dirauela baieztatu duen ziurtagiria aurkeztu beharko du erakunde onuradunak. Erantsi beharko dira, halaber, Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren –edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearen– ziurtagiria –eguneratua eta ale bitan–, erakunde kontratugileak erakunde horiekiko betebeharrak bigarren ordainketa horren eskaeraren datan betetzen dituela egiaztatzeko.

– Gainerako %20, diru-laguntzaren zenbateko osora iritsi arte, diruz lagundutako epea amaitutakoan. Horretarako, erakunde onuradunak alde aurretik bere egiaztagiria aurkeztu beharko du, epe horretan kontraturiko pertsonaren lanbideko gertakizun arruntengatik Gizarte Segurantzari hileroko egindako kotizazioaren oinarria zein izan den jasoko duena. Horrez gain, nominen eta kontratatutako pertsona agertzen deneko TC2 ereduko kotizazio-dokumentuko orrialdearen ko-

2.– Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos, y deberán venir acompañadas necesariamente de la documentación recogida en el Anexo V de este Decreto.

Artículo 38.– Forma de pago y justificación de la subvención.

1.– La subvención se abonará de la siguiente manera:

a) En el caso de contratos de duración igual o inferior a un año:

– el 60% del coste de la cotización a la Seguridad Social subvencionada, estimado en base a la documentación presentada con la solicitud, en el momento de la concesión de la subvención.

– el 40% restante, hasta completar el coste efectivo de la subvención concedida, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste, mes a mes, cuál ha sido la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de la persona contratada durante dicho periodo, así como copia de las nóminas y de la página del documento de cotización modelo TC2 en el que figure la persona contratada. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este segundo pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

b) En el caso de contratos de duración superior a un año e igual o inferior a 2 años:

– el 50% del coste de la cotización a la Seguridad Social subvencionada, estimado en base a la documentación presentada con la solicitud, en el momento de la concesión de la subvención.

– el 30% una vez transcurrido un año desde el inicio de la actuación subvencionable, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste que continúa vigente el contrato de interinidad subvencionado. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este segundo pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

– el 20% restante, hasta completar el coste efectivo de la subvención concedida, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste, mes a mes, cuál ha sido la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de la persona contratada durante dicho periodo, así como copia de las nóminas y de la página del documento de cotización modelo TC2 en el que figure la persona contrata-

piak aurkeztu beharko dira. Erantsi beharko dira, halaber, Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren –edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearen– ziurtagiria –eguneratua eta ale bitan–, erakunde kontratugileak erakunde horiekiko betebeharrak hirugarren ordainketa horren eskaeraren datan betetzen dituela egiaztatzeko.

c) Bi urtetik gorako eta 3 urteko edo hortik beherako iraupeneko kontratuen kasuan:

– Diruz lagundutako Gizarte Segurantzaren kotizazioaren kopuruaren %40 diru-laguntza ematen den unean. Eskabideari erantsitako agirietan oinarrituta kalkulatu da kopuru hori.

– %40 diruz laguntzen den jarduna hasten denetik urtebete igaro eta gero. Horretarako, diruz lagundutako bitarteko kontratuak indarrean diruela baieztatuko duen ziurtagiria aurkeztu beharko du erakunde onuradunak. Erantsi beharko dira, halaber, Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren –edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearen– ziurtagiria –eguneratua eta ale bitan–, erakunde kontratugileak erakunde horiekiko betebeharrak bigarren ordainketa horren eskaeraren datan betetzen dituela egiaztatzeko.

– Gainerako %20, diru-laguntzaren zenbateko osora iritsi arte, diruz lagundutako epea amaitutakoan. Horretarako, erakunde onuradunak aldeztu bere egiaztatzea aurkeztu beharko du, epe horretan kontraturiko pertsonaren lanbideko gertakizun arruntengatik Gizarte Segurantzari hileroko egindako kotizazioaren oinarria zein izan den jasoko duena. Horrez gain, nominen eta kontratatutako pertsona agertzen deneko TC2 ereduko kotizazio-dokumentuko orrialdearen kopia aurkeztu beharko dira. Erantsi beharko dira, halaber, Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren –edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearen– ziurtagiria –eguneratua eta ale bitan–, erakunde kontratugileak erakunde horiekiko betebeharrak hirugarren ordainketa horren eskaeraren datan betetzen dituela egiaztatzeko.

2.– Aurreko b) eta c) idatz-zatietan aipatzen diren bigarren ordainketei dagokien dokumentazioa 16 hilabeteko epean aurkeztu beharko da, diruz laguntzen den jardunaren hasieratik kontatzen hasita.

3.– Azken ordainketei buruzko dokumentazioa 4 hilabeteko epean aurkeztu beharko da, diruz lagundutako epea amaitzen denetik kontatzen hasita.

V. KAPITULUA

TOKI-EREMUKO ENPLEGU/PRESTAKUNTZA PROIEKTUETARAKO LAGUNTZAK

39. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jardunak.

Toki-esparruko Enplegu/Prestakuntza Proiektuen barruan egiten diren lan-kontratuak jasoko dute diru-

da. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este tercer pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

c) En el caso de contratos de duración superior a dos años e igual o inferior a 3 años:

– el 40% del coste de la cotización a la Seguridad Social subvencionada, estimado en base a la documentación presentada con la solicitud, en el momento de la concesión de la subvención.

– el 40% una vez transcurrido un año desde el inicio de la actuación subvencionable, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste que continúa vigente el contrato de interinidad subvencionado. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este segundo pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

– el 20% restante, hasta completar el coste efectivo de la subvención concedida, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste, mes a mes, cuál ha sido la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de la persona contratada durante dicho periodo, así como copia de las nóminas y de la página del documento de cotización modelo TC2 en el que figure la persona contratada. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este tercer pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

2.– La documentación correspondiente a los segundos pagos a los que se hace referencia en los apartados b) y c) anteriores deberá presentarse en un plazo de 16 meses a contar desde el inicio de la actuación subvencionable.

3.– La documentación correspondiente a los últimos pagos deberá presentarse en un plazo de 4 meses a contar desde la finalización del periodo subvencionado.

CAPITULO V

AYUDAS A PROYECTOS DE EMPLEO-FORMACIÓN EN EL ÁMBITO LOCAL

Artículo 39.– Actuación subvencionable.

Se subvencionarán al amparo del presente Capítulo los contratos de trabajo que se realicen dentro de los

laguntza Kapitulu honen babesean, prestakuntza-faseak enplegarritasuna hobetzera eta laneratzea sustatzera bideratutako neurriak arautzen dituen Dekretuan xedatutakoari jarraiki diru-laguntza jaso duenean.

40. artikulua.— Erakunde onuradunak.

Kapitulu honetan aurreikusitako laguntzak jaso ahal izango dituztenak ondokoak dira:

a) Lurralde-eremua udala baino txikiagoa duten udal-erriak edo toki-erakundeak, Udal Sozietateak, Udalerrien Mankomunitateak eta Koadrilak.

b) Toki eta Eskualdeko Garapen Agentziak.

c) Gizarte-zerbitzuak ematen laguntzen duten erakunde pribatuak, urriaren 18ko Gizarte Zerbitzuen 5/1996 Legean ezarritakoaren arabera.

41. artikulua.— Erakunde onuradunen baldintzak.

Erakunde onuradunek aurkezten den proiektu bakoitzaren lan-esperientziaren zuzendaritza eta jarraipen-lanak egiteaz arduratzeko langile bat izendatu beharko dute eta behar duen laguntza emango diote egitekoa zuzen bete dezan. Pertsona hori erakundeko plantillakoren bat izan daiteke; hori ezinezkoa bada, programa honen kontura kontratatuko da norbait.

42. artikulua.— Diruz lagun daitezkeen kontratuak eta baldintzak.

Lan-kontratuak ondoko baldintzak bete beharko dituzte:

– Lan-kontratuak izatea.

– Iraupena: 6 hilabete jarraitu lanaldi osoan edo horren baliokidea kontratua lanaldi partzialekoa denean.

– Soldata: aplikatu beharreko Hitzarmenean ezarritakoa.

– Jarduera normalak egiteko edo erakunde eskatzailearen ohiko zereginak egiten dituzten langileak ordezkatzeko helburua ez izatea.

43. artikulua.— Diru-laguntzaren zenbatekoa.

1.— Kontratatutako langileen soldatak eta kontratatzen duen enpresari dagozkion Gizarte Segurantzarako kuotak finantzatuak dira itzuli beharrik gabeko diru-laguntzen bidez, ondoko lanbide modulu eta kategoriari jarraiki:

– 1. moduluak. Ondokoen lanbide-kategoriak: goimailako teknikaria, erdi-mailako teknikaria, langilezaina, arduraduna, tailerreko maisua, etab.; eta lehen mailako ofiziala.

Diru-laguntza: 10.500.— euro kontratu bakoitzeko.

– 2. moduluak. Ondokoen lanbide-kategoriak: bigarren eta hirugarren mailako ofiziala, laguntzailea, peoia, peoi espezialista eta mendekoa.

Proyectos de Empleo-Formación en el ámbito local, cuya fase de formación haya recibido subvención en virtud de lo dispuesto en el Decreto por el que se regulan las medidas destinadas a la Mejora de la Ocupabilidad y a promover la Inserción Laboral.

Artículo 40.— Entidades beneficiarias.

Podrán acogerse a las ayudas previstas en el presente Capítulo:

a) Los Municipios o Entidades Locales de ámbito territorial inferior al municipal, las Sociedades Municipales, las Mancomunidades de Municipios y las Cuadrillas.

b) Las Agencias de Desarrollo Local y Comarcal.

c) Las entidades privadas que colaboren en la prestación de Servicios Sociales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 5/1996, de 18 de octubre, de Servicios Sociales.

Artículo 41.— Requisitos de las entidades beneficiarias.

Las entidades beneficiarias deberán designar a personal suficiente para que se responsabilice de la dirección y seguimiento de la experiencia laboral de cada uno de los proyectos presentados, al que prestarán la colaboración necesaria para su correcta ejecución. Este personal podrá formar parte de la plantilla de la entidad y, si esto no fuera posible, se contratará con cargo a este Programa.

Artículo 42.— Contratos subvencionables y requisitos.

Los contratos de trabajo objeto de subvención deberán cumplir los siguientes requisitos:

– Ser contratos laborales.

– Duración: 6 meses continuados a jornada completa o el equivalente que corresponda cuando el contrato sea a tiempo parcial.

– Salario: el establecido en el Convenio de aplicación.

– Que no supongan la cobertura de actividades normales o sustitución de personal al servicio de las tareas habituales de la entidad solicitante.

Artículo 43.— Cuantía de la subvención.

1.— Se financiarán mediante subvenciones a fondo perdido los salarios del personal contratado y las cuotas a la Seguridad Social correspondientes a la empresa empleadora, de acuerdo con los módulos y categorías profesionales siguientes:

– Módulo 1: Categorías Profesionales correspondientes a: Técnico Superior; Técnico Medio; Capataz, Encargado/a, Maestro/a de Taller etc.; y Oficial de Primera.

Subvención: 10.500.— euros por contrato.

– Módulo 2: Categorías profesionales correspondientes a: Oficial de Segunda y Tercera; Auxiliar; Peón; Peón Especialista y Subalterno.

Diru-laguntza: 8.000.– euro kontratu bakoitzeko.

2.– Diru-laguntza ez da egiten diren kontratazioen benetako kostua baino handiagoa izango.

3.– Erakunde onuradunak konpromisoa hartzen du diru-laguntzak betetzen ez dituen gizarte eta soldata kostuen finantzaketa fondo propioen kargura bere gain hartzeko.

44. artikulua.– Eskabideak, dokumentazioa eta epea.

1.– Eskabideak oso-osorik bete beharko dira, eta Proiektuaren memoria deskribatzailearekin eta Dekretu honen VI. Eranskinean jasotako dokumentazioarekin batera aurkeztu beharko dira nahitaez.

2.– Eskabideak aurkezteko epea bi hilabetekoa izango da, lan-kontratuak egiten diren egunetik aurrera kontatzen hasita.

45. artikulua.– Ordaintzeko modua, diru-laguntza-ren justifikazioa eta epeak.

1.– Ondoko eran ordainduko da diru-laguntza:

a) Lehen ordainketa, %40koa, kontratazioak gauzaten direnean, alde aurretik Gizarte Segurantzako alta-agiriak eta lan-kontratuen kopia aurkeztu ondoren (Enplegu Bulegoari igorritako jakinarazpenarekin batera).

b) Bigarren ordainketa, %60koa, kontratazioak egiten direnetik hasi eta 3 hilabete iragan ondoren, alde aurretik erakunde kontratugileak diruz lagundutako kontratuen jarraipenari buruz egindako egiaztagiria aurkeztu ondoren.

2.– Erakunde onuraduna Udalen bat bada, kontratuak amaitzen direnetik hasi eta bi hilabeteko epea iragan ondoren, diruz lagundutako kontratazioen soldata-kostuei buruzko egiaztagiria igorri beharko da, Udaleko kontu-hartzaileak Alkatearen ontzat emanarekin egindakoa hain zuzen ere. Dekretu honen 40. artikuluan zerrendatzen diren gainerako erakunde onuradunek honako agiri hauek bidali behar dituzte: erakundeak soldata-kostuei buruz emandako egiaztagiria, kontratatutako pertsonen nominen kopia eta kontratuen indarraldian Gizarte Segurantzari egindako kotizazioen orrien (TC-1 eta TC-2 eredu) kopia.

3.– Ordainketa guztiak egin ahal izateko, erakunde onuradunak Foru Ogasunarekin eta Gizarte Segurantzarekin dituen betebeharrak beterik dituela erakusten duten egiaztagiriak aurkeztu beharko ditu, eguneratuak eta ale bitan.

Subvención: 8.000.– euros por contrato.

2.– En ningún caso la cuantía de la subvención superará el coste efectivo de las contrataciones que se realicen.

3.– La entidad beneficiaria se compromete a asumir la financiación, con cargo a fondos propios, de los costes sociales y salariales no cubiertos por la subvención.

Artículo 44.– Solicitudes, documentación y plazo.

1.– Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos, y deberán acompañarse de una memoria descriptiva del Proyecto, así como de la documentación recogida en el Anexo VI de este Decreto.

2.– El plazo de presentación de las solicitudes será de dos meses contados desde la fecha de inicio de los contratos de trabajo.

Artículo 45.– Forma de pago, justificación de la subvención y plazos.

1.– El abono de la subvención se efectuará de la manera siguiente:

a) Un primer pago del 40% en el momento de hacerse efectivas las contrataciones, previa presentación de los partes de alta en la Seguridad Social y copia de los contratos de trabajo acompañados de la debida comunicación a la Oficina de Empleo.

b) Un segundo pago del 60% restante, que se abonará transcurridos 3 meses desde las contrataciones, previa aportación de la certificación extendida por la Entidad contratante relativa a la continuidad de los contratos subvencionados.

2.– Transcurrido el plazo de dos meses a contar desde la finalización de los contratos, cuando la entidad beneficiaria sea un Ayuntamiento, deberá remitir certificado emitido por el interventor o interventora del Ayuntamiento con el Visto Bueno del Alcalde o Alcaldesa relativo a los costes salariales de las contrataciones objeto de subvención. El resto de entidades beneficiarias que se relacionan en el artículo 40 del presente Decreto deberán remitir certificado de la entidad referido a los costes salariales, copia de las nóminas de las personas contratadas y copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social (modelos TC-1 y TC-2) correspondientes al periodo de vigencia de los contratos.

3.– Para la materialización de cada uno de los pagos la entidad beneficiaria deberá acompañar certificados actualizados y por duplicado de encontrarse al corriente en sus obligaciones con Hacienda Foral y con la Seguridad Social.

VI. KAPITULUA
LANA ETA FAMILIA BATERAGARRI EGITEKO
NEURRIAK.

46. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jardunak.

1.– Legezko xedapenaren edo itun indibidual edo kolektiboaren ondoriozko ondoko bi egoeretako batean geratzeko aukera egiten duten langileek jasoko dute diru-laguntza:

a) Seme-alaba natural zein adoptatuak zaintzeko eszedentzia hiru urteko gehieneko aldi batez, lizentziak, baimenak edo jaiotzaren edo adopzioaren ondorioz dagozkien beste antzeko eskubideak amaitzen direnetik aurrera kontatzen hasita. Hori lortzeko ez da beharrezko baldintza izango lanpostua ordezko beste langile batek bete izana.

b) Lanaldia gutxienez herenean eta gehienez erdian murriztea sei urtetik beherako seme-alabak edo, nahiz eta sei urtetik gorakoak izan, gutxienez %33ko ezintasun onartua duten seme-alabak zaintzeko.

2.– Hurrengo artikuluan adierazitako erakunde pribatuek langabetu gisa inskribatutako pertsonen lanaldi osoko edo partzialeko kontratazioak jasoko du diru-laguntza, ondokoren bat aukeratu duten pertsonak ordezkatzeko hain zuzen ere:

a) Seme-alabak zaintzeko eszedentzia, betiere legezko xedapen, hitzarmen kolektibo edo itun indibidual bati jarraiki lanpostua erreserbatzen duen eszedentzia bada.

b) Seme-alabak zaintzeko lanaldi-murrizketa, betiere legezko xedapen, hitzarmen kolektibo edo itun indibidual bati jarraiki ordezkatutako langilea bere ohiko lanaldira itzultzeko bermea barne hartzen duen murrizketa bada.

47. artikulua.– Onuradunak.

Kapitulu honetan aurreikusitako laguntzak jasotzeko eskubidea izango dutenak ondokoak dira:

a) Aurreko artikuluan adierazitako eszedentzia edo lanaldi-murrizketa aukeratu duten.

Kapitulu honen ondorioetarako, enpresa pribatuaren esparruko zein Herri Administrazio, Erakunde Autonomo, Zuzenbide Pribatuko Erakunde Publiko eta horien mendeko Enpresa Publikoetako besteren konturako lanetan dihardutenak hartuko dira langiletzat, lotura lan-esparrukoa, funtzionario-esparrukoa zein estatutu-esparrukoa den kontuan hartu gabe. Kooperatiba-sozietateetako bazkideak ere halakotzat hartuko dira.

b) Kapitulu honetan aurreikusitako baldintzetan Euskal Autonomia Erkidegoan kokatutako lantokietan

CAPITULO VI
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y
FAMILIAR.

Artículo 46.– Actuaciones subvencionables.

1.– Se subvencionará a la persona trabajadora que se acoja a cualquiera de estas dos situaciones, derivadas de disposición legal o de pacto individual o colectivo:

a) Una excedencia, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, por un periodo no superior a tres años, a contar desde la finalización de las licencias, permisos, o cualesquiera otros derechos de esta naturaleza que pudieran corresponderles como consecuencia del nacimiento o de la adopción, sin que sea condición necesaria para su obtención que su puesto de trabajo se haya visto cubierto por un trabajador o trabajadora sustituta.

b) Una reducción de la jornada de trabajo de entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla para cuidar a cada hijo o hija menor de seis años o bien, aun superándose esa edad, que dicho menor padezca una minusvalía reconocida de porcentaje igual o superior al 33%.

2.– Se subvencionará la contratación de personas inscritas como desempleadas, total o parcialmente, por parte de las entidades privadas señaladas en el artículo siguiente, para sustituir a aquellas personas que se hayan acogido a:

a) Una excedencia para atender al cuidado de hijos e hijas, siempre que en virtud de disposición legal, convenio colectivo o pacto individual se trate de una excedencia con reserva de puesto de trabajo.

b) Una reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas, siempre que en virtud de disposición legal, convenio colectivo o pacto individual se trate de una reducción que incluya la garantía de la vuelta de la persona trabajadora sustituida a su jornada ordinaria.

Artículo 47.– Beneficiarias.

Tendrán derecho a acceder a las ayudas previstas en el presente Capítulo:

a) Las personas trabajadoras que se acojan a la excedencia o a la reducción de jornada a las que alude el artículo anterior.

A los efectos del presente Capítulo se entenderá por personas trabajadoras aquellas que lo sean por cuenta ajena, tanto de la empresa privada como de las Administraciones Públicas, Organismos autónomos, Entes Públicos de Derecho Privado y Empresas públicas dependientes de las mismas, con independencia de que su vínculo sea laboral, funcional, o estatutario. Asimismo, serán de aplicación a los socios y socias de las sociedades cooperativas.

b) Las entidades privadas, cualquiera que sea su forma jurídica y tengan o no ánimo de lucro, que contra-

lan egiteko langabetu gisa inskribatutako pertsonak lanaldi oso edo partzialerako kontratatzen dituzten erakunde pribatuak –izaera juridikoa edozein dutela ere eta irabazi asmorik izan ala ez–. Herri Administrazioak, Erakunde Autonomoak, Zuzenbide Pribatuko Erakunde Publikoak eta horien mendeko Enpresa Publikoak salbuetsita daude.

48. artikulua.– Baldintzak.

Kapitulu honetan aurreikusitako laguntzak jaso ahal izateko:

1.– Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa aukeratzen duten langileek Euskal Autonomia Erkidegoko edozein udalerritako biztanleen erroldan agertu beharko dute, diru-laguntzaren eskabidea aurkeztu baino urte bat lehenagotik gutxienez.

2.– Europako Batasunaren barruko Erkidego edo Estatu bateko Enplegu Zerbitzu Publiko batean langabetu gisa inskribatuta egon beharko dute kontratatutako langabetuek.

3.– Seme-alabak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa aukeratu dutenen lanpostuak betetzeko ezarritako bitarteko kontratuak Langileen Estatutuaren 15.1 c) artikuluan eta arau aplikagarrietan ezarritako baldintzak eta formalitateak bete beharko dituzte. Horrez gain, ordezkaturako pertsona kontratatuta zegoen lanaldi berdinerako kontratatu beharko da gutxienez, edo haren lanaldia murrizten den ordu kopuruaren baliokidea den lanaldi batez. Kontratua ordezkaturako langilearena baino lanaldi luzeago baterako egiten bada, emandako diru-laguntza ordezkapenari dagokion zatiarena baino ez da izango.

49. artikulua.– Laguntzen zenbatekoa.

1.– Dekretu honen 46.1.a) artikuluan aipatutako eszedentzia-egoerak ondoko laguntzak jasoko ditu:

- a) Urteko 2.400 euro langilea emakumezkoa denean.
- b) Urteko 3.000 euro langilea gizonezkoa denean.

Aurreko idatz-zatietan aipatutako diru-kopuruak lanaldi osoko kontratua duen pertsona baten eszedentziaren kasuan aplika daitezkeen handienak dira. Eszedentzia eskatzen duen pertsona lanaldi laburrago baterako kontratatuta dagoen kasuetan, laguntzen zenbatekoa proportzionalki gutxituko da.

2.– Dekretu honen 46.1.a) artikuluan aipatutako lanaldi-murrizketak ondoko laguntzak jasoko ditu:

- a) Murrizketa lanaldiaren %45etik %50era bitartekoa denean:

ten a personas inscritas como desempleadas, total o parcialmente, en los términos previstos en este Capítulo, para prestar servicios en centros de trabajo sitos en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Quedan exceptuadas las Administraciones Públicas, Organismos Autónomos, Entes Públicos de Derecho Privado y Empresas públicas dependientes de las mismas.

Artículo 48.– Requisitos.

Para poder acogerse a las ayudas previstas en el presente Capítulo:

1.– Las personas trabajadoras que se acojan a la excedencia o reducción de jornada deberán figurar en el Padrón de cualquier municipio de los integrados en el territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco al menos con un año de antelación a la fecha de la presentación de la solicitud de subvención.

2.– Las personas desempleadas contratadas deberán estar inscritas como paradas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea.

3.– Los contratos de interinidad establecidos para cubrir los puestos de trabajo de quienes se hayan acogido a la excedencia o a la reducción de jornada para cuidado de hijos e hijas, deberán cumplir los requisitos y formalidades establecidas en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y normas reglamentarias de aplicación, así como suscribirse al menos por la misma jornada que estuviera contratada la persona trabajadora sustituida o por una jornada equivalente al número de horas en que se disminuya su jornada. Si el contrato se suscribiera por una jornada laboral superior a la de la persona trabajadora sustituida, la subvención otorgada sólo irá referida a la parte correspondiente a la sustitución.

Artículo 49.– Cuantía de las ayudas.

1.– La situación de excedencia a la que se refiere el artículo 46.1 a) de este Decreto será objeto de las siguientes ayudas:

- a) 2.400 euros anuales cuando la persona trabajadora sea una mujer.
- b) 3.000 euros anuales cuando la persona trabajadora sea un hombre.

Las cuantías mencionadas en los apartados anteriores son las cuantías máximas aplicables a los casos en los que la excedencia corresponda a una persona contratada a jornada laboral completa. Cuando la persona que solicita la excedencia estuviera contratada para una jornada laboral de duración inferior, las cuantías de las ayudas se disminuirán proporcionalmente.

2.– La reducción de la jornada a que se refiere el artículo 46.1 b) de este Decreto será objeto de las siguientes ayudas:

- a) Cuando la reducción sea del 45% al 50% de la jornada laboral:

– Urteko 1.800 euro langilea emakumezkoa denean.

– Urteko 2.400 euro langilea gizonezkoa denean.

b) Murrizketa lanaldiaren %40tik %45era bitartekoa denean:

– Urteko 1.575 euro langilea emakumezkoa denean.

– Urteko 2.100 euro langilea gizonezkoa denean.

c) Murrizketa lanaldiaren %33tik %40ra bitartekoa denean:

– Urteko 1.350 euro langilea emakumezkoa denean.

– Urteko 1.800 euro langilea gizonezkoa denean.

Aurreko idatz-zatietan aipatutako diru-kopuruak lanaldi osoko kontratua duen pertsona baten lanaldi-murrizketaren kasuan aplikatu daitezkeen handienak dira. Murrizketa eskatzen duen pertsona lanaldi laburrago baterako kontratatuta dagoen kasuetan, laguntzen zenbatekoa proportzionalki gutxituko da.

3.– Eszedentzia edo lanaldi-murrizketaren denboraldia urte osokoa ez denean, 1 eta 2 idatz-zatietan ezarritako kopuruak proportzionalki gutxituko dira.

4.– Seme-alabak zaintzeko eszedentzien zein lanaldi-murrizketen kasuan, Dekretu honen 46.2 artikuluan aipatzen diren bitarteko kontratuek gertakizun arruntengatik enpresak Gizarte Segurantzari egindako kotizazioaren %100era bitarteko diru-laguntza jasoko dute, Estatuko Administrazioak kontzeptu horrengatik diruz laguntzen ez duen aldearen kopuru berdinarekin, Langile Autonomoen Erregimen Berezian barne hartutako aldi baterako kooperatiba-bazkideak kontratatzen direnean izan ezik. Kasu horietan, diruz laguntzeko moduko portzentajea %80koa izango da.

50. artikulua.– Laguntzen iraupena.

Dekretu honek arautzen dituen diru-laguntzak 3 urteko aldi baterako emango dira gehienez.

51. artikulua.– Eskabideak: aurkezteko epea eta aginduzko dokumentazioa.

1.– Laguntzetarako eskabideak aurkezteko epea diru-laguntzaren xede den jarduna hasi eta hiru hilabete igarotzean amaituko da.

2.– Eskabideak oso-osorik bete beharko dira, eta Dekretu honen VII. Eranskinean jasotako dokumentazioarekin batera aurkeztu beharko dira nahitaez.

– 1.800 euros anuales cuando la persona trabajadora sea una mujer.

– 2.400 euros anuales cuando la persona trabajadora sea un hombre.

b) Cuando la reducción sea superior al 40% e inferior al 45% de la jornada laboral:

– 1.575 euros anuales cuando la persona trabajadora sea una mujer.

– 2.100 euros anuales cuando la persona trabajadora sea un hombre.

c) Cuando la reducción sea del 33 % al 40% de la jornada laboral:

– 1.350 euros anuales cuando la persona trabajadora sea una mujer.

– 1.800 euros anuales cuando la persona trabajadora sea un hombre.

Las cuantías mencionadas en los apartados anteriores son las cuantías máximas aplicables a los casos en los que la reducción de jornada corresponda a una persona contratada a jornada laboral completa. Cuando la persona que solicita la reducción estuviera contratada para una jornada laboral de duración inferior, las cuantías de las ayudas se disminuirán proporcionalmente.

3.– Cuando el tiempo por el que se ejercite la excedencia o la reducción de la jornada no sea por años completos, las cuantías establecidas en los párrafos 1 y 2 se reducirán proporcionalmente.

4.– Tanto en los supuestos de excedencia como en los de reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas, los contratos de interinidad a los que se refiere el artículo 46.2 de este Decreto se subvencionarán hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en cuantía equivalente a la diferencia no subvencionada por la Administración Central por ese concepto, excepto los supuestos de contratación de socios y socias cooperativistas temporales que estuvieran incluidos o incluidas en el Régimen Especial de Autónomos, en los que el porcentaje subvencionable respecto de su cotización será el 80%.

Artículo 50.– Duración de las ayudas.

Todas las ayudas reguladas en el presente Capítulo se concederán por un tiempo máximo de 3 años por cada actuación subvencionable.

Artículo 51.– Solicitudes: plazo de presentación y documentación preceptiva.

1.– El plazo para la presentación de las solicitudes de ayuda finalizará transcurridos tres meses a contar desde la fecha en la que se inició la actuación objeto de subvención.

2.– Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos y deberán venir acompañadas de la documentación recogida en el Anexo VII de este Decreto.

52. artikulua.— Ordaintzeko modua eta diru-laguntzaren justifikazioa.

1.— Langileentzako laguntzak ondoko eran ordainduko dira:

a) Urtebeteko edo hortik beherako eszedentziak eta lanaldi-murrizketak:

– diru-laguntzaren guztizko zenbatekoaren %80, ematen den unean.

– gainerako %20 diruz lagundutako epea amaitutakoan, onuradunak alde aurretik eszedentzia edo lanaldi-murrizketa zehazki nola egin den egiaztatzen duen enpresaren egiaztatzea aurkeztu ondoren; bertan iraupena eta, lanaldi-murrizketaren kasuan, horren portzentajea jasoko dira.

b) Urtebetetik gorako eta bi urteko edo hortik beherako eszedentziak eta lanaldi-murrizketak:

– diru-laguntzaren guztizko zenbatekoaren %60, ematen den unean.

– %20 eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hasi eta urtebete igarotzean, onuradunak alde aurretik egoera horretan jarraitzen duela egiaztatuko duen enpresaren egiaztatzea aurkeztu ondoren.

– gainerako %20 diruz lagundutako epea amaitutakoan, onuradunak alde aurretik eszedentzia edo lanaldi-murrizketa zehazki nola egin den egiaztatzen duen enpresaren egiaztatzea aurkeztu ondoren; bertan iraupena eta, lanaldi-murrizketaren kasuan, horren portzentajea jasoko dira.

c) Bi urtetik gorako eta hiru urteko edo hortik beherako eszedentziak eta lanaldi-murrizketak:

– diru-laguntzaren guztizko zenbatekoaren %50, ematen den unean.

– %30 eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hasi eta urtebete igarotzean, onuradunak alde aurretik egoera horretan jarraitzen duela egiaztatuko duen enpresaren egiaztatzea aurkeztu ondoren.

– gainerako %20 diruz lagundutako epea amaitutakoan, onuradunak alde aurretik eszedentzia edo lanaldi-murrizketa zehazki nola egin den egiaztatzen duen enpresaren egiaztatzea aurkeztu ondoren; bertan iraupena eta, lanaldi-murrizketaren kasuan, horren portzentajea jasoko dira.

2.— Erakunde pribatu kontratugileentzako laguntzak ondoko eran ordainduko dira:

a) Urtebeteko edo hortik beherako iraupeneko lan-kontratuen inguruko eskaeren kasuan:

– Diruz lagundutako Gizarte Segurantzaren kotizazioaren kopuruaren %60 diru-laguntza ematen den

Artículo 52.— Forma de pago y justificación de la subvención.

1.— En el caso de las ayudas destinadas a las personas trabajadoras, se abonarán de la manera siguiente:

a) Para excedencias y reducciones de jornada de trabajo iguales o inferiores a un año:

– el 80% del importe total de la subvención, en el momento de la concesión.

– el 20% restante, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por parte de la persona beneficiaria de un certificado de la empresa que acredite los términos exactos en los que se ha llevado a cabo la excedencia o reducción de jornada, en relación con su duración, y en el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje de la misma.

b) Para excedencias y reducciones de jornada de trabajo superiores a un año e iguales o inferiores a 2 años:

– el 60% del importe total de la subvención, en el momento de la concesión.

– el 20% una vez transcurrido un año desde el inicio de la excedencia o reducción de jornada, previa presentación por parte de la persona beneficiaria de un certificado de la empresa que acredite que continua en esa situación.

– el 20% restante, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por parte de la persona beneficiaria de un certificado de la empresa, que acredite los términos exactos en los que se ha llevado a cabo la excedencia o reducción de jornada, en relación con su duración, y en el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje de la misma.

c) Para excedencias y reducciones de jornada de trabajo superiores a dos años e iguales o inferiores a 3 años:

– el 50% del importe total de la subvención, en el momento de la concesión.

– el 30% una vez transcurrido un año desde el inicio de la excedencia o reducción de jornada previa presentación por parte de la persona beneficiaria de un certificado de la empresa que acredite que continua en esa situación.

– el 20% restante, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por parte de la persona beneficiaria de un certificado de la empresa, que acredite los términos exactos en los que se ha llevado a cabo la excedencia o reducción de jornada, en relación con su duración, y en el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje de la misma.

2.— En el caso de las ayudas destinadas a las entidades privadas contratantes, se abonarán en los siguientes términos:

a) Para las solicitudes relativas a contratos de trabajo de duración igual o inferior a un año:

– el 60% del coste de la cotización a la Seguridad Social subvencionada, estimado en base a la documen-

unean. Eskabideari erantsitako agirietan oinarrituta kalkulatu da kopuru hori.

– Gainerako %40, diru-laguntzaren zenbateko osora iritsi arte, diruz lagundutako epea amaitutakoan. Horretarako, erakunde onuradunak aldezturik bere egiaztagiria aurkeztu beharko du, epe horretan kontraturiko pertsonaren lanbideko gertakizun arruntengatik Gizarte Segurantzari hileroko egindako kotizazioaren oinarria zein izan den jasoko duena. Horrez gain, nominen eta kontratatutako pertsona agertzen deneko TC2 eredu kotizazio-dokumentuko orrialdearen kopia aurkeztu beharko dira. Erantsi beharko dira, halaber, Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren –edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearen– ziurtagiria –eguneratua eta ale bitan–, erakunde kontratugileak erakunde horiekiko betebeharrak bigarren ordainketa horren eskaeraren datan betetzen dituela egiaztatzeko.

b) Urtebetetik gorako eta 2 urteko edo hortik beherrako iraupeneko lan-kontratuen inguruko eskaeren kasuan:

– Diruz lagundutako Gizarte Segurantzaren kotizazioaren kopuruaren %50 diru-laguntza ematen denunean. Eskabideari erantsitako agirietan oinarrituta kalkulatu da kopuru hori.

– %30 diruz laguntzen den jarduna hasten denetik urtebete igaro eta gero. Horretarako, diruz lagundutako bitarteko kontratuak indarrean dirauela baieztatu duen ziurtagiria aurkeztu beharko du erakunde onuradunak. Erantsi beharko dira, halaber, Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren –edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearen– ziurtagiria –eguneratua eta ale bitan–, erakunde kontratugileak erakunde horiekiko betebeharrak bigarren ordainketa horren eskaeraren datan betetzen dituela egiaztatzeko.

– Gainerako %20, diru-laguntzaren zenbateko osora iritsi arte, diruz lagundutako epea amaitutakoan. Horretarako, erakunde onuradunak aldezturik bere egiaztagiria aurkeztu beharko du, epe horretan kontraturiko pertsonaren lanbideko gertakizun arruntengatik Gizarte Segurantzari hileroko egindako kotizazioaren oinarria zein izan den jasoko duena. Horrez gain, nominen eta kontratatutako pertsona agertzen deneko TC2 eredu kotizazio-dokumentuko orrialdearen kopia aurkeztu beharko dira. Erantsi beharko dira, halaber, Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren –edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearen– ziurtagiria –eguneratua eta ale bitan–, erakunde kontratugileak erakunde horiekiko betebeharrak hirugarren ordainketa horren eskaeraren datan betetzen dituela egiaztatzeko.

c) Bi urtetik gorako eta 3 urteko edo hortik beherrako iraupeneko lan-kontratuen inguruko eskaeren kasuan:

– Diruz lagundutako Gizarte Segurantzaren kotizazioaren kopuruaren %40 diru-laguntza ematen den

tación presentada con la solicitud, en el momento de la concesión de la subvención.

– el 40% restante, hasta completar el coste efectivo de la subvención concedida, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste, mes a mes, cuál ha sido la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de la persona contratada durante dicho periodo, así como copia de las nóminas y de la página del documento de cotización modelo TC2 en el que figure la persona contratada. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este segundo pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

b) Para las solicitudes relativas a contratos de trabajo de duración superior a un año e igual o inferior a 2 años:

– el 50% del coste de la cotización a la Seguridad Social subvencionada, estimado en base a la documentación presentada con la solicitud, en el momento de la concesión de la subvención.

– el 30% una vez transcurrido un año desde el inicio de la actuación subvencionable, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste que continúa vigente el contrato de interinidad subvencionado. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este segundo pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

– el 20% restante, hasta completar el coste efectivo de la subvención concedida, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste, mes a mes, cuál ha sido la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de la persona contratada durante dicho periodo, así como copia de las nóminas y de la página del documento de cotización modelo TC2 en el que figure la persona contratada. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este tercer pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

c) Para las solicitudes relativas a contratos de trabajo superiores a dos años e iguales o inferiores a 3 años:

– el 40% del coste de la cotización a la Seguridad Social subvencionada, estimado en base a la documen-

unean. Eskabideari erantsitako agirietan oinarrituta kalkulatu da kopuru hori.

– %40 diruz laguntzen den jarduna hasten denetik urtebete igaro eta gero. Horretarako, diruz lagundutako bitarteko kontratuak indarrean dirauela baieztatu duen ziurtagiria aurkeztu beharko du erakunde onuradunak. Erantsi beharko dira, halaber, Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren –edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearen– ziurtagiria –eguneratua eta ale bitan–, erakunde kontratugileak erakunde horiekiko betebeharrak bigarren ordainketa horren eskaeraren datan betetzen dituela egiaztatzeko.

– Gainerako %20, diru-laguntzaren zenbateko osora iritsi arte, diruz lagundutako epea amaitutakoan. Horretarako, erakunde onuradunak alde aurretik bere egiaztatzea aurkeztu beharko du, epe horretan kontraturiko pertsonaren lanbideko gertakizun arruntengatik Gizarte Segurantzari hileroko egindako kotizazioaren oinarria zein izan den jasoko duena. Horrez gain, nominen eta kontratatutako pertsona agertzen deneko TC2 ereduko kotizazio-dokumentuko orrialdearen kopia aurkeztu beharko dira. Erantsi beharko dira, halaber, Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren –edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearen– ziurtagiria –eguneratua eta ale bitan–, erakunde kontratugileak erakunde horiekiko betebeharrak hirugarren ordainketa horren eskaeraren datan betetzen dituela egiaztatzeko.

3.– Aurreko 1 eta 2. paragrafoen b) eta c) idatz-zatietan aipatzen diren bigarren ordainketei dagokien dokumentazioa 16 hilabeteko epean aurkeztu beharko da, diruz laguntzen den jardunaren hasieratik kontatzen hasita.

Aurreko 1 eta 2. paragrafoetan adierazitako azken ordainketei buruzko dokumentazioa 4 hilabeteko epean aurkeztu beharko da, diruz lagundutako epea amaitzen denetik kontatzen hasita.

53. artikulua.– Laguntzen aldaketa eta iraungipena.

1.– Laguntza eman ondoren eszedentzia edo lanaldi-murrizketarako eskubidea erabiltzen duen pertsonak diru-laguntza jasotzeko aldia 50. artikuluan ezarritako 3 urteko mugaren barruan luzatzen badu, pertsona horrek edo ordezkatzeko kontratatu duen enpresak aldi berrirako diru-laguntza eskuratu ahal izateko beste eskabide bat aurkeztu beharko du hiru hilabeteko epean, aldaketa gertatzen den egunetik aurrera kontatzen hasita.

2.– Diruz lagundutako aldia amaitu aurretik eszedentzia-eskubidea erabiltzen duen pertsonak lanaldimurrizketa lortzen badu –edo alderantziz–, pertsona horrek zein, hala badagokio, ordezkatzeko kontratatu duen eta laguntza hauek jaso dituen enpresak Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariari jakinarazi beharko dio, eta honek, 52. artikuluan adierazitako dokumenta-

tación presentada con la solicitud, en el momento de la concesión de la subvención.

– el 40% una vez transcurrido un año desde el inicio de la actuación subvencionable, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste que continúa vigente el contrato de interinidad subvencionado. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este segundo pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

– el 20% restante, hasta completar el coste efectivo de la subvención concedida, una vez finalizado el periodo subvencionado, previa presentación por la entidad beneficiaria de un certificado propio en el que conste, mes a mes, cuál ha sido la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de la persona contratada durante dicho periodo, así como copia de las nóminas y de la página del documento de cotización modelo TC2 en el que figure la persona contratada. También deberá adjuntarse certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social, o entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, que acrediten, a la fecha de petición de este tercer pago, el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos organismos.

3.– La documentación correspondiente a los segundos pagos a los que se hace referencia en los apartados b) y c) de los párrafos 1 y 2 anteriores deberá presentarse en un plazo de 16 meses a contar desde el inicio de la actuación subvencionable.

La documentación correspondiente a los últimos pagos a los que se hace referencia en los párrafos 1 y 2 anteriores deberá presentarse en un plazo de 4 meses a contar desde la finalización del periodo subvencionado.

Artículo 53.– Modificación y extinción de las ayudas.

1.– Si una vez concedida la ayuda, la persona que ejercita el derecho de excedencia o reducción de jornada amplía el periodo por el que solicitó la subvención, dentro del límite de 3 años establecido en el artículo 50, para que esta persona o la empresa que ha contratado para sustituirla puedan acogerse a la subvención por el nuevo periodo, deberán presentar otra solicitud en el plazo de tres meses desde la fecha en que se haya producido esta modificación.

2.– Si antes del término del periodo subvencionado la persona que ejercita el derecho de excedencia pasa a disfrutar de una reducción de jornada o viceversa, tanto ella como, en su caso, la empresa que ha contratado para sustituirla y se ha beneficiado de estas ayudas, deberán comunicarlo al Director de Empleo y Formación, quien procederá, previa presentación de la documenta-

zioa aurkeztu ondoren, aurretik emandako laguntzak beste Ebazpen baten bidez likidatuko ditu edota, emandako diru-laguntzaren zati bat itzuli behar izanez gero, 65. artikuluan araututako itzultze-espeditari hasiera emango dio. Sortutako egoera berrian diru-laguntza eskuratu ahal izateko, beste eskabide bat aurkeztu beharko dute hiru hilabeteko epean, aldaketa gertatzen den egunetik aurrera kontatzen hasita.

3.– Diruz lagundutako aldi lanaldi-murrizketa bat eskuratu duen pertsonak murrizketa horren portzentajea Kapitulua honetan exijitutako mugen barruan murrizten edo luzatzen bada, aldaketa gertatu den egunean diruz lagundutako jarduna amaitu dela eta diruz laguntzeko beste aldi bat hasten dela ulertuko da, bai berarentzat, bai ordezkatzeko kontratatu duen eta laguntza hauek jaso dituen enpresarentzat. Horiek, gainera, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariari jakinarazi beharko diote, eta honek, 52. artikuluan adierazitako dokumentazioa aurkeztu ondoren, aurretik emandako laguntzak beste Ebazpen baten bidez likidatuko ditu edota, emandako diru-laguntzaren zati bat itzuli behar izanez gero, 65. artikuluan araututako itzultze-espeditari hasiera emango dio. Lanaldi-murrizketa berriaren aldirako diru-laguntza eskuratu ahal izateko, beste eskabide bat aurkeztu beharko dute hiru hilabeteko epean, aldaketa gertatzen den egunetik aurrera kontatzen hasita.

4.– Emakidarako baldintzak betetzen ez direnean eta, nolana ere, emakidaren epea amaitzen denean iraungiko dira laguntza ekonomikoak.

VII. KAPITULUA DIRU-LAGUNTZEN BALDINTZA OROKORRAK

54. artikulua.– Zerga eta lan betebeharrak, Gizarte Segurantzakoak eta diru-laguntza publikoen arlokoak betetzea.

Dekretu honetan aurreikusitako laguntzak eman eta ordaintzeko, ondoko baldintzak bete beharko dira:

a) Enpresa eskatzaileek beren zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzakoak bete dituztela egiaztatzea.

b) Minusbaliatuen Gizarteratzeari buruzko Legearen 38. artikuluan eta laneko segurtasun eta osasunaren arloko araudian xedatutakoa betetzea, Prebentzio Zerbitzuen Araudia eta gainerako lan-arauak onartzen dituen urtarilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoari jarraiki.

c) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak eta bere erakunde autonomoek emandako izaera bereko laguntzen edo diru-laguntzen esparruan

a que hace referencia el artículo 52, a liquidar las ayudas anteriormente concedidas mediante una nueva Resolución o a iniciar el correspondiente expediente de reintegro regulado en el artículo 65, en el supuesto de que se derivase la devolución de parte de la subvención concedida. Para poder acogerse a la subvención por la nueva situación deberán presentar otra solicitud de subvención, en el plazo de tres meses desde la fecha en que se haya producido esta modificación.

3.– En el supuesto de que, durante el periodo que haya sido subvencionado, la persona que se ha acogido a una reducción de jornada disminuya o amplíe el porcentaje de dicha reducción, dentro de los límites exigidos en este Capítulo, se entenderá que en la fecha en que se ha producido el cambio ha finalizado la actuación subvencionada y comienza un nuevo periodo subvencionable, tanto para ella como, en su caso, para la empresa que ha contratado para sustituirla y se haya beneficiado de estas ayudas, debiendo comunicarlo al Director de Empleo y Formación, quien procederá, previa presentación de la documentación a que hace referencia el artículo 52, a liquidar las ayudas anteriormente concedidas mediante una nueva Resolución o a iniciar el correspondiente expediente de reintegro regulado en el artículo 65, en el supuesto de que se derivase la devolución de parte de la subvención concedida. Para poder acogerse a la subvención por el periodo correspondiente a la nueva reducción de jornada, deberán presentar otra solicitud, en el plazo de tres meses desde la fecha en que se haya producido esta modificación.

4.– Las ayudas económicas se extinguirán cuando dejen de concurrir los requisitos que dieron lugar a su concesión, y en todo caso cuando se cumpla el plazo para el que fueron concedidas.

CAPITULO VII CONDICIONES GENERALES DE LAS SUBVENCIONES

Artículo 54.– Cumplimiento de obligaciones tributarias, laborales, de Seguridad Social y en materia de subvenciones públicas.

La concesión y pago de las ayudas previstas en el presente Decreto quedan condicionados a:

a) La acreditación por parte de las empresas solicitantes del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

b) El cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de Integración Social de Minusválidos, en la normativa en materia de Seguridad y Salud Laborales, conforme a lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y demás normas laborales.

c) La terminación de cualquier procedimiento de reintegro o sancionador que habiéndose iniciado en el marco de ayudas o subvenciones de la misma naturaleza

hasi eta oraindik bideratzeko dagoen edozein itzultze edo zigor prozedura amaitzea.

55. artikulua.— Pertsona eta erakunde onuradunen betebeharrak.

Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategineko 50.2. artikuluan adierazita dauden eta kasuak kasu aplikatu daitezkeen betebeharrak aparte utzi gabe, pertsona eta erakunde onuradunek ondoko betebeharrak izango dituzte:

a) Diruz lagundutako jardueren helburua edo izatea funtsean aldatzen duen edozein gertakizunen berri ematea eta aipatutako jarduerak egiaztatu, ikuskatu, jarraitu eta kontrolatzeko prozeduretan Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailarekin lankidetzan aritzea.

b) Jarduera horien helburua eta aplikazioa harremanbermeen bidez bermatzea Euskal Autonomia Erkidegoaren Aurrekontu Orokorren kargurako diru-laguntzen berme eta itzuleren erregimen orokorra arautzen duen eta kudeaketan parte hartzen duten erakunde laguntzaileen baldintzak, erregimena eta betebeharrak ezartzen dituen abenduaren 17ko 698/1991 Dekretuaren Lehen Tituluan aurreikusitakoari jarraiki.

c) Diru-laguntzen erabilera fiskalizatzeko dagozkien egitekoak betez, Kontrol Ekonomikoko Bulegoak eta Herri Kontuen Euskal Epaitegiak eskatzen duten informazio guztia ematea.

56. artikulua. — Beste diru-laguntza edo laguntza batzuekiko bateraezintasuna.

1.— Dekretu honetan azaldutako kontratazioarako laguntzak bateraezinek izango dira elkarrekin eta kontratazio beragatik edo aldi baterako kontratua mugagabe bihurtzeagatik Erakunde Publiko honen edo beste batzuek ematen dituzten beste diru-laguntza batzuekin, Gizarte Segurantzarako kotizazioei lotutakoekin izan ezik.

2.— Gizarte Segurantzarako kotizazioa ordaintzeko diru-laguntza bat baino gehiagoren kasuan, diru-laguntza horien zenbatekoa enpresaren Gizarte Segurantzarako kotizazioaren %100ekoa izango da gehienez. Kasu horretan, Eusko Jaurlaritzak Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren bitartez eman beharreko laguntzaren zenbatekoa murriztuko da.

3.— VI. Kapituluaren seme-alabak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa bat aukeratzeko erabiltzen diren langileentzat aurreikusitako laguntzak bateragarriak izango dira edozein Herri Administrazioak ezarritako dituen edo ezar ditzakeen helburu bereko beste edozein laguntzarekin.

57. artikulua.— Diru-laguntzaren aldaketa.

Diru-laguntza emateko kontuan hartutako baldintzen aldaketa orok (betiere helburua betetzat hartuta)

za concedidas por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos, se halle todavía en tramitación.

Artículo 55.— Obligaciones de las personas y entidades beneficiarias.

Sin perjuicio de las obligaciones señaladas en el artículo 50.2 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, que en su caso resulten aplicables, las personas y entidades beneficiarias de las ayudas quedan obligadas a:

a) Comunicar cualquier eventualidad que altere sustancialmente el objeto o naturaleza de las actividades subvencionadas, así como a colaborar con el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social en los procedimientos de comprobación, inspección, seguimiento y control de dichas actividades.

b) Garantizar el destino y aplicación de las mismas mediante garantías relacionales, conforme a lo previsto en el Título Primero del Decreto 698/1991, de 17 de diciembre, por el que se regula el régimen general de garantías y reintegros de las subvenciones con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del País Vasco y se establecen los requisitos, régimen y obligaciones de las Entidades colaboradoras que participan en su gestión.

c) Facilitar cuanta información le sea requerida por la Oficina de Control Económico y el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, en el ejercicio de sus funciones de fiscalización del destino de las ayudas.

Artículo 56.— Incompatibilidad con otras subvenciones o ayudas.

1.— Las ayudas a la contratación descritas en este Decreto serán incompatibles entre sí y con otras subvenciones que, por la misma contratación o conversión del contrato temporal en indefinido, puedan otorgar ésta u otras Instituciones Públicas, con excepción de aquellas relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social.

2.— En el supuesto de concurrencia de subvenciones destinadas a cubrir la cotización a la Seguridad Social, la cuantía de las mismas no podrá ser superior al 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social, reduciéndose en tal supuesto el importe de la ayuda a conceder por el Gobierno Vasco a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

3.— Las ayudas previstas en el Capítulo VI para las personas trabajadoras que se acojan a una excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas serán compatibles con cualesquiera otras que, con la misma finalidad, tengan establecidas o pudieran establecer cualesquiera de las Administraciones públicas.

Artículo 57.— Modificación de la subvención.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, siempre que se

eta, hala badagokio, Herri Administrazio honek edo beste batzuek emandako beste diru-laguntza batzuen lorpenak, diru-laguntzaren emakidari buruzko Ebazpena aldatzea ekarriko du, betiere Dekretu honetan adierazitako diru-laguntzen onuradun izateko Dekretuan bertan ezarritako gutxieneko baldintzak betetzen badira. Horretarako, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzak bidezko likidazio-ebazpena emango du eta, bertan, emandako diru-laguntzen zenbatekoak egokituko dira eta emateko ezarritako irizpideak eta mugak aplikatuko dira. Pertsona eta erakunde onuradunak behartuta geratuko dira soberan jasotako zenbatekoak itzultzeraz. Baldintzen aldaketa horren ondorioz emandako diru-laguntza osoa edo zati bat itzuli behar izanez gero, 65. artikuluan araututako itzultze-espeditari hasiera emango zaio.

VIII. KAPITULUA XEDAPEN KOMUNAK

58. artikulua.– Eskabideen aurkezpena: forma eta publikotasuna.

1.– Eskabideak Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko Lurralde Ordezkaritzetan aurkeztu beharko dira (eta lan-kontratueterako laguntzen kasuan lantokia kokatuta dagoeneko Lurralde Historikoko Ordezkaritzak izan beharko du), behar bezala betetako eskabide-orri estandar baten bidez, zuzenean zein Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legeko 38.4 artikuluan aurreikusitako baliabideetako edozeinen bitartez.

2.– Diru-laguntzak jasotzeko eskabideak osorik betetzen ez badira edo Eranskinetan zerrendatutako dokumentazioa falta bada, pertsona edo erakunde interesatuari errekerimendua egingo zaio hamar eguneko epean akatsa zuzen dezan edo aginduzko dokumentuak aurkez ditzan. Halaber, hala egin ezean bere eskaera atzera egintzat hartuko dela adieraziko zaio eta Administrazioa behartuta geratuko da eskaera horri buruzko berriazko ebazpena ematera eta jakinaraztera.

3.– Publikotasun-printzipioa betetzeko, Lan eta Gizarte Segurantzaren sailburuordeak, ekitaldi ekonomiko bakoitzeko lehen hiruhilekoaren barruan Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko den Ebazpen bidez, Dekretu honetan aurreikusitako laguntza-ildoak finantzatzeko esleitutako kredituen zenbateko osoa jakinaraziko du urtero, edo, hala balegokio, hori gaurkotzeaz ondorioztatzen den zenbatekoa.

59. artikulua.– Kudeaketa, ebazpena, errekursoak, ebazteko epea eta publikotasun-prozedura.

1.– Dekretu honetan araututako laguntzak kudeatzeko organo eskuduna Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritza izango da.

entienda cumplido el objeto de ésta, y en su caso, la obtención concurrente de otras subvenciones y ayudas concedidas por ésta u otras Administraciones Públicas, dará lugar a la modificación de la Resolución de concesión de la subvención, siempre que se salvaguarden los requisitos mínimos establecidos en este Decreto para ser beneficiario de las subvenciones en el mismo contempladas. A estos efectos, por la Dirección de Empleo y Formación se dictará la oportuna Resolución de Liquidación, en la que se reajustarán los importes de las subvenciones concedidas, aplicándose los criterios y límites establecidos para su otorgamiento, quedando obligadas las personas y entidades beneficiarias a la devolución de los importes percibidos en exceso. En el supuesto de que de tal alteración de las condiciones pudiera derivarse la devolución de la totalidad o parte de la subvención concedida, se iniciará el correspondiente expediente de reintegro regulado en el artículo 65.

CAPITULO VIII DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 58.– Presentación de solicitudes: forma, y publicidad.

1.– Las solicitudes deberán presentarse ante las Delegaciones Territoriales del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que, en el supuesto de las ayudas por contratos de trabajo, deberá ser la Delegación del Territorio Histórico donde radique el centro de trabajo, mediante instancia normalizada debidamente cumplimentada en todos sus términos, bien directamente, bien a través de cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2.– Si las solicitudes de subvención no vinieran cumplimentadas en todos sus términos, o no fueran acompañadas de la documentación preceptiva relacionada en los correspondientes Anexos, se requerirá a la persona o entidad solicitante para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, estando obligada la Administración a dictar resolución expresa sobre esa solicitud, así como a notificarla.

3.– A los efectos de dar cumplimiento al principio de publicidad, el Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social, mediante Resolución que se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco dentro del primer trimestre de cada ejercicio económico, dará a conocer anualmente el importe total de los créditos asignados para la financiación de las líneas de ayudas previstas en este Decreto, o, en su caso, el importe que resulte de su actualización.

Artículo 59.– Gestión, resolución, recursos, plazo para resolver y procedimiento de publicidad.

1.– El órgano competente para la gestión de las ayudas reguladas en el presente Decreto será la Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco.

2.– Dekretu honetan aurreikusitako laguntzak Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariaren berariazko ebazpen bidez eman eta ukatuko dira. Prozesu hau modu jarraituan egingo da eskabideak jasotzen direneko ordenaren arabera.

3.– Aurreko idatz-zatian adierazitako Ebazpenak ez dio amaiera ematen administrazio-bideari eta bere kontra gorako errekurtsioa jarri ahal izango dute interesatuek Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailburuordearen aurrean, hilabete bateko epean jakinarazpenaren hurrengo egunetik aurrera kontatzen hasita.

4.– Eskeraek ebazteko eta jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da. Epe hori igaro ondoren ebazpen espresik ematen ez bada, baietsizat hartuko da diru-laguntza jasotzeko eskaera.

5.– Publikotasun-printzipioa betetzeko eta emakidari buruzko ebazpenen berariazko jakinarazpen individualizatua aparte utzi gabe, xedapen honen babesean emandako diru-laguntzen onuradun izan diren pertsona eta erakundeen zerrenda (jasotako kopuruak adierazita) eta hasiera batean emandako diru-laguntza aldaituta ikusi dutenena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariaren ebazpen bidez.

60. artikulua.– Baliabide ekonomikoak.

1.– Dekretu honen xedea betetzeko baliabide ekonomikoak Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan edo aurrekontu-izaerako lege-mailako arauetan horretarako ezarritako aurrekontu-kredituetatik lortuko dira. Aurrekontu-ekitaldi baten barruan eman beharreko laguntzen guztizko zenbatekoak ezin izango du adierazitako diru-kopurua gainditu, edota eguneratzearen emaitzazkoa indarrean dagoen legeriari jarraiki aurrekontu-aldaketak onartzen diren kasuan.

2.– Laguntzak egotzi beharreko aurrekontuak lortu nahi den helbururako kreditu egoki eta nahikorik ez bada, laguntzen emakida ukatuko da eta Dekretu honen eta berau garatzen duten arauen eraginkortasuna galduko da laguntza berrien emakidari dagokionez. Hori guztia dela-eta, Dekretu hau indarrean dagoen bitartean ekitaldi ekonomiko batean laguntzak emateko esleitutako kreditua agortzen bada, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailburuordeak administrazio-ebazpena eman go du zirkunstantzia hori argitara emateko eta, bertan, aipatutako kreditua zein datatan agortu den adieraziko da. Ebazpena Euskal Herriko Agintaritzaren aldizkarian argitaratuko da.

3.– Aurrekontu-ekitaldi bateko aurrekontu-kredituen bidez bete ezin diren diruz laguntzeko moduko jardunetarako laguntzak jasotzeko eskaerak izanez gero, hurrengo ekitaldiko aurrekontu-kredituei egotzi

2.– La concesión y, en su caso, la denegación de las ayudas previstas en este Decreto se realizará mediante Resolución expresa e individualizada del Director de Empleo y Formación del Gobierno Vasco. Este proceso se efectuará de forma continuada según el orden de recepción de solicitudes.

3.– La Resolución a la que se refiere el apartado anterior no pone fin a la vía administrativa y, contra la misma las personas interesadas podrán interponer recurso de alzada ante el Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación.

4.– El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes será de seis meses, transcurrido el cual se entenderá estimada la petición de subvención si no recayera resolución expresa.

5.– A fin de dar cumplimiento al principio de publicidad, y sin perjuicio de la notificación expresa e individualizada de las Resoluciones de concesión, mediante Resolución del Director de Empleo y Formación se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco la relación de las personas y entidades que hayan resultado beneficiarias de las ayudas concedidas al amparo de la presente disposición, con expresión de las cuantías percibidas, así como la de aquellas respecto de las que se haya procedido a modificar la subvención concedida.

Artículo 60.– Recursos económicos.

1.– Los recursos económicos destinados al cumplimiento del objeto del presente Decreto procederán de los correspondientes créditos presupuestarios establecidos al efecto en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del País Vasco, o en normas con rango de Ley de carácter presupuestario. El volumen total de las ayudas a conceder dentro de un ejercicio presupuestario no superará la citada consignación o la que resulte de su actualización, en el caso de que se aprueben modificaciones presupuestarias de conformidad con la legislación vigente.

2.– Se denegará la concesión de las ayudas en el caso en el que el Presupuesto al que deban imputarse las citadas ayudas carezca de crédito adecuado y suficiente para la finalidad pretendida, suspendiéndose la eficacia del presente Decreto y de sus normas de desarrollo en lo relativo a la concesión de nuevas ayudas. Por todo ello, mientras se encuentre vigente el presente Decreto si en un ejercicio económico se agota el crédito consignado para la concesión de las ayudas, al objeto de dar publicidad a esta circunstancia por el Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social se emitirá Resolución administrativa en la que se señalará la fecha en la que se ha producido el agotamiento del citado crédito, publicándose la misma en el Boletín Oficial del País Vasco.

3.– Si en un ejercicio presupuestario hubiere solicitudes de ayudas relativas a actuaciones subvencionables que no puedan ser atendidas con los créditos presupuestarios de dicho ejercicio, podrán imputarse a los crédi-

ahal izango zaizkie, aurretik eskabide berria aurkezten bada, betiere adierazitako jardun horiek Dekretu honetan laguntzak lortzeko ezarritako baldintzak betetzen badituzte.

61. artikulua.– Europako Gizarte Fondoaren finantzaketa.

Dekretu honetan aurreikusitako laguntzen emakidari buruzko Ebazpenean Europako Gizarte Fondoaren finantzaketa jasoaraziko da.

62. artikulua.– «De Minimis» araua.

Diru-laguntza erregimen hau Europar Batzordeak ezarritako «de minimis» aruari (urtarrilaren 12ko 69/2001 EB Arautegia, Batzordearena) lotuta geratzen da, eta horren ondorioz, Dekretu honetan aurreikusitako laguntza-erregimenaren onuradun diren erakunde pribatuek «de minimis» laguntza gisa hiru urteko epean 100.000 euro baino gehiago jasoko ez dituztela bermatzeko beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak.

63. artikulua.– Ikuskapena eta kontrola.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak Dekretu honen bidez lortu nahi diren helburuak betetzen direla bermatzeko beharrezkoak diren ikuskapen eta kontrol ekintzak egin ahal izango ditu.

64. artikulua.– Ez-betetzeak.

Dekretu honetan aurreikusitako laguntzen onuradun diren pertsonak edo erakundeak Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategineko 53.1 artikulua adierazitako kasuren batean barne hartzen badira edo Dekretu honetan ezarritako edozein baldintza betetzen ez badute, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariak, dagokion Ebazpenaren bidez, jasotzeko geratzen diren kopuruak hartzeko eskubidearen galera eta, hala badagokio, Euskal Autonomia Erkidegoko Diruzaintza Nagusiari jasotako kopuruak gehi diru-laguntza ordaintzen denetik bidezkoak diren legezko interesak itzultzeko betebeharra adieraziko du, abenduaren 17ko 698/1991 Dekretuan ezarritakoari jarraiki bidezkoak diren gainerako ekintzak aparte utzi gabe. Aipatutako kopuruak sarrera publikotzat hartuko dira legezko ondorioetarako, eta erantzukizunen erregimena Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategineko 64. artikuluan aurreikusitakoa izango da.

65. artikulua.– Itzultzeko prozedura.

Aurreko artikuluan aurreikusitako ez-betetzeen kasuetan, jasotako laguntzak itzultzeko prozedura ondoak izango da:

a) Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariak itzultzeko prozeduraren hasiera eta horren funtsezko arrazoiak jakinaraziko dizkio pertsona edo erakunde interesatuari. Halaber, 15 eguneko epea emango dio bidezkotzat har-

tos presupuestarios del ejercicio posterior, previa presentación de nueva solicitud, siempre que las citadas actuaciones cumplan con los requisitos establecidos en el presente Decreto para la obtención de las ayudas.

Artículo 61.– Cofinanciación del Fondo Social Europeo.

En la Resolución de concesión de las ayudas previstas en el presente Decreto se hará constar la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

Artículo 62.– Norma «de Minimis».

El presente régimen de ayudas queda sujeto a la regla «de minimis» establecida por la Comisión Europea (Reglamento CE n.º 69/2001 de la Comisión, de 12 de enero) y, por tanto, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social articulará el mecanismo necesario para garantizar que ninguna de las entidades beneficiarias del régimen de ayudas previsto por el presente Decreto podrá recibir una cantidad superior a 100.000 euros en concepto de ayudas «de minimis» en un periodo de tres años.

Artículo 63.– Inspección y control.

El Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social podrá realizar las acciones de inspección y control necesarias para garantizar el cumplimiento de las finalidades perseguidas por este Decreto.

Artículo 64.– Incumplimientos.

En el supuesto de que las personas o entidades beneficiarias de las ayudas previstas en el presente Decreto incurriesen en alguno de los supuestos del artículo 53.1 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, o incumpliesen cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Decreto, el Director de Empleo y Formación, mediante la correspondiente Resolución, declarará la pérdida del derecho a la percepción de las cantidades pendientes y, en su caso, la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco, las cantidades percibidas más los intereses legales que correspondan desde el momento del pago de la subvención, sin perjuicio de las demás acciones que procedan, de conformidad con lo establecido en el Decreto 698/1991, de 17 de diciembre. Las referidas cantidades tendrán la consideración de ingresos públicos a los efectos legales pertinentes, siendo el régimen de responsabilidades el previsto en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.

Artículo 65.– Procedimiento de reintegro.

El procedimiento para el reintegro de las ayudas percibidas en los casos de incumplimiento previstos en el artículo anterior será el siguiente:

a) El Director de Empleo y Formación comunicará a la persona o a la entidad interesada la iniciación del procedimiento y las causas que lo fundamentan, concediéndole un plazo de 15 días para que formule las ale-

tzen dituen alegazioak egin ditzan. Prozeduraren hasierak, hala badagokio, artean geratzen diren ordainketak etengo ditu.

b) Alegazioak jaso ondoren edo aurkezteko epea alegaziorik egin gabe amaitu ondoren, prozedurari amaiera emango zaio Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariaren Ebazpen bidez. Itzultzeko prozedura ebatzeko gehieneko epea 6 hilabetekoa izango da.

Ebazpenak ez-betetzea izan dela adierazten badu, diru-laguntza jasotzeko eskubidearen galera eta, hala badagokio, Euskal Autonomia Erkidegoko Diruzaintza Nagusiari bi hilabeteko gehieneko epean (Ebazpenaren jakinarazpenetik aurrera kontatzen hasita) dagozkion kopuruak itzultzeko betebeharrak deklaratu du. Epe hau borondatezko aldiko epeztat hartuko da.

c) Borondatezko aldiak itzuli ezean, Eusko Jaurlaritzako Ogasun eta Herri Administrazio Saileko Ogasun eta Finantza Sailburuordetzari jakinaraziko zaio legezko araudi aplikagarrian xedatutakoari jarraiki joka dezan.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Bakarra.– Diruz lagundutako ekintzen ebaluazioa.

EGAILAN, SA, Prestakuntza eta Enplegua Sustatzeko Sozietate Publikoak, maiatzaren 11ko 142/1993 Dekretuak enplegu eta prestakuntza politikaren arloan ematen dizkion eskumenez baliatuz, eta Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzaren eta EGAILAN, SAren arteko harremanak arautzen dituen Lan eta Gizarte Segurantzaren 1994ko uztailaren 7ko Aginduari jarraiki, Dekretu honek arautzen duen Laguntza Programa ebaluatzeko funtzioa beteko du, estatistika eta ikerketa izaerako alderdian.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Bakarra.– Emandako laguntzen erregimen iragankorra, bideratzen ari diren espedienteak eta Dekretu hau indarrean sartu aurreko diruz laguntzeko moduko jardunak.

Dekretu indarrean sartu aurretik hasitako diruz laguntzeko moduko jardunek eta Dekretu honek indargabetzen dituen arauetako edozeinen babesean emandako laguntzek eta bideratutako diru-laguntzen inguruko prozedurek adierazitako arau horiei jarraituko diete.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetuta geratzen dira ondoko Dekretuak eta Dekretu honen edukia-aren kontra dauden maila bereko edo txikiagoko xedapen guztiak:

– 50/1996 Dekretua, martxoaren 12koa, iraupen luze-ko langabetuentzako toki-eremuko Enplegu eta Prestakuntza Programa arautzen duena.

gaciones que estime oportunas. La iniciación del procedimiento suspenderá, en su caso, los pagos que aún quedaran pendientes.

b) Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que se hubiesen formulado, se pondrá fin al procedimiento por Resolución del Director de Empleo y Formación. El plazo máximo para resolver el procedimiento de reintegro es de 6 meses.

Si la Resolución estimase la existencia de incumplimiento declarará la pérdida del derecho a la percepción de la subvención y, en su caso, la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco, las cantidades que procedan en un plazo máximo de dos meses desde la notificación de la Resolución. Este plazo se considerará como plazo de periodo voluntario.

c) La falta de reintegro en el periodo voluntario será puesta en conocimiento de la Viceconsejería de Hacienda y Finanzas del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco a fin de que se proceda según lo dispuesto en la normativa legal aplicable.

DISPOSICION ADICIONAL

Evaluación de las acciones subvencionadas.

La Sociedad Pública para la Promoción de la Formación y el Empleo, EGAILAN S.A., en el ejercicio de las competencias sobre política de empleo y formación que le atribuye el Decreto 142/1993, de 11 de mayo, y de acuerdo con la Orden de 7 de julio de 1994, del Consejero de Trabajo y Seguridad Social, por la que se articulan las relaciones entre la Dirección de Empleo y Formación y EGAILAN S.A., llevará a cabo la función de evaluación, en su vertiente de carácter estadístico y de estudio, de los Programas de Ayudas que regula este Decreto.

DISPOSICION TRANSITORIA

Régimen transitorio de las ayudas concedidas, expedientes en tramitación y actuaciones subvencionables anteriores a la vigencia de este Decreto.

Las actuaciones subvencionables iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, así como las ayudas concedidas y los procedimientos subvencionales tramitados al amparo de cualquiera de las normas que deroga este Decreto, se regirán por éstas últimas.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados los siguientes Decretos, así como todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan al contenido de este Decreto:

– Decreto 50/1996, de 12 de marzo, por el que se regula el Programa de Empleo-Formación en el ámbito local dirigido a personas paradas de larga duración.

– 232/1996 Dekretua, urriaren 1ekoa, lanaldia bantzeagatik eta kontratazio mugagabeak egiteagatik eman daitezkeen laguntzak arautzen dituena.

– 2/1998 Dekretua, urtarrilaren 20koa, kontratazio mugagabeak egiteagatik eman daitezkeen laguntzak arautzen dituena.

– 3/1998 Dekretua, urtarrilaren 20koa, laneratzeko laguntzak arautzen dituena.

– 279/1998 Dekretua, urriaren 20koa, gazte langabetuentzako enpresa-jardueretako Enplegu/Prestakuntza Programa arautzen duena.

– 267/1999 Dekretua, ekainaren 29koa, enpleguaren aldeko neurriak arautzen dituena.

– 283/2000 Dekretua, abenduaren 26koa, kooperatiba-sozietateetan lanpostuak sortzen laguntzeko neurriak arautzen dituena.

– 177/2002 Dekretua, uztailaren 16koa, lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituena.

AZKEN XEDAPENAK

Lebena.– Arauzko garapena.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailburuari ahalmena ematen zaio Dekretu hau garatu eta gauzatzeko beharrezkoak diren xedapenak hartzeko.

Bigarrena.– Zenbatekoen eguneratzea.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailburuari ahalmena ematen zaio Dekretu honetan ezarritako diru-laguntzen zenbatekoa eguneratzeko.

Hirugarrena.– Errekurtsoak.

Agindu honen kontra administrazioarekiko auzi-errekurtsoa jarri ahal izango da Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren Administrazioarekiko Auzitarako Sailaren aurrean, bi hilabeteko epean Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera kontatzen hasita, Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioa arautzen duen uztailaren 13ko 29/1998 Legearen 10.1.b) eta 46.1 artikuluetan ezarritakoari jarraiki.

Laugarrena.– Indarrean sartzea.

Agindu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunean sartuko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2003ko abenduaren 23an.

Lehendakaria,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailburua.
JOSEBA AZKARRAGA RODERO.

– Decreto 232/1996, de 1 de octubre, por el que se articulan las ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida.

– Decreto 2/1998, de 20 de enero, por el que se articulan las medidas de Ayudas a la Contratación Indefinida.

– Decreto 3/1998, de 20 de enero, por el que se regula el Programa de ayudas a la inserción laboral.

– Decreto 279/1998, de 20 de octubre, por el que se regula el Programa de Empleo-Formación en actividades empresariales dirigido a jóvenes parados/as.

– Decreto 267/1999, de 29 de junio, por el que se regulan medidas de apoyo al empleo.

– Decreto 283/2000, de 26 de diciembre, por el que se regulan medidas de apoyo al empleo en sociedades cooperativas.

– Decreto 177/2002, de 16 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.– Desarrollo reglamentario.

Se faculta al Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social para adoptar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Decreto.

Segunda.– Actualización de cuantías.

Se faculta al Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social para actualizar el importe de las subvenciones establecidas en el presente Decreto.

Tercera.– Recursos.

Contra el presente Decreto cabe interponer recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, conforme a lo establecido en los artículos 10.1 b) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Cuarta.– Entrada en vigor.

El presente Decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 23 de diciembre de 2003.

El lehendakari,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

El Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social,
JOSEBA AZKARRAGA RODERO.

I. ERANSKINA, LANERAKO LAGUNTZAK
ARAUTZEN DITUEN ABENDUAREN 23KO 329/2003
DEKRETUARENA.

II. KAPITULUAN AURREIKUSITAKO DIRU-
LAGUNTZAK JASOTZEKO ESKABIDEAREKIN
BATERA AURKEZTU BEHARREKO
DOKUMENTAZIOA.

a) Hirugarren Interesatuaren Datuen Altako Fitxa, enpresa eskatzaileak eta dagokion bankuak sinatua eta zigilatua.

b) Eskatzailea pertsona fisikoa bada, Nortasun Agiri Nazionalaren kopia; gainerako kasuetan, Identifikazio Fiskaleko Txartelaren kopia.

c) Kontratututako pertsonaren Nortasun Agiri Nazionalaren kopia.

d) Lan-kontratuaren kopia eta, aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzen diren kasuetan, hasierako aldi baterako kontratuaren eta, hala badagokio, aldi baterako luzapenen kopia eta aldi baterako kontratua mugagabe bihurtzeko erabakia jasoko duen dokumentuaren kopia, guztiak Enplegu Bulegoari egindako komunikazioarekin batera.

Kooperatiben kasuan, bazkide langileekin nahiz lan-bazkideekin egindako aldi baterako lan-kontratuaren kopia.

Lan-kontratuaren iraupena epe jakinik gabekoa bada, exijitutako gutxieneko iraupena izango duela bermatuko duen dokumentua aurkeztu beharko da.

e) Kontratututako langilearen alta-agiriaren kopia.

f) Dekretu honetako 9.1. artikuluan ezarritako moduan kalkulaturako lan-unitateen kopurua hilez hil jasotzen duen enpresaren ziurtagiria, kontratua egin den edo aldi baterako kontratua mugagabe bilakatzen den aurreko 12 hilabeteetako, eta kontratazioa edo mugagabe luzapena egiten den hil berekoa, baita dagoneko ordainduta dauden aipaturako denboraldiko Gizarte Segurantzako kotizazio-dokumentuen kopia (TC1 eta TC2 ereduak) ere. Enpresa sortu berria baldin bada, ziurtagiriaz gain, jarduten eman duen denborari dagokion dokumentuen eta Gizarte Segurantzako TA-6 inskripzio-ereduaren kopiak gaineratu beharko dira. Dokumentazio hori ez da beharrezkoa toxikomano ohiak kontratatzean.

g) Lan-kontratuan nahiz aldi baterako kontratua mugagabe bihurtzean ezarritako soldata aplikatu daitekeen hitzarmenaren arabera baldin bada, urteko ordain-sari gordina egiaztatutako duen ziurtagiria aurkeztuko da. Toxikomano ohiak kontratatzen direnean, horrez gain lan-hitzarmen kolektibo aplikagarriaren kopia edo, halakorik ezean, soldata-taulen fotokopia aurkeztu beharko da, lan-kontratuari aplikatu beharreko lan-istri-

ANEXO I AL DECRETO 329/2003, DE 23 DE
DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS
AYUDAS AL EMPLEO

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR CON LA
SOLICITUD RELATIVA A LAS SUBVENCIONES
PREVISTAS EN EL
CAPITULO II.

a) Ficha de Alta de Datos del Tercero Interesado, firmada y sellada por la Empresa solicitante y la Entidad Bancaria correspondiente.

b) Copia del Documento Nacional de Identidad en el supuesto de que el/la solicitante sea una persona física, o copia de la Tarjeta de Identificación Fiscal en los demás casos.

c) Copia del Documento Nacional de Identidad de la persona contratada.

d) Copia del contrato de trabajo y en los supuestos de conversión en indefinidos de contratos temporales, una copia del contrato temporal inicial, de las sucesivas prórrogas temporales en su caso, y copia del documento en el que conste el acuerdo de conversión en indefinido, todos ellos acompañados de la debida comunicación realizada a la Oficina de Empleo.

En el supuesto de cooperativas, copia del contrato de sociedad celebrado con los/as socios/as trabajadores/as o de trabajo de carácter temporal.

Si el contrato de trabajo fuese de duración determinada, pero incierta, deberá acompañarse documento que garantice la duración mínima exigida.

e) Copia del parte de alta del/la trabajador/a contratado/a.

f) Certificado de la empresa que recoja, mes a mes, el número de unidades de trabajo, calculadas en los términos que se establecen en el artículo 9.1 de este Decreto, durante los 12 meses anteriores al de la celebración de la contratación o conversión en indefinido del contrato temporal, y en el mismo mes de la contratación o prórroga indefinida, así como copia de los documentos de cotización a la Seguridad Social (modelos TC1 y TC2) del citado periodo que se encuentren ya abonados. En el caso de ser la empresa de reciente creación, además del certificado, se adjuntará copia de los documentos correspondientes al tiempo de su existencia, y del modelo TA-6 de inscripción en la Seguridad Social. Esta documentación no se precisa en el supuesto de la contratación de personas extoxicómanas.

g) En el supuesto de que en el contrato de trabajo o conversión del contrato temporal en indefinido se fije el salario por remisión al Convenio aplicable, se acompañará certificado que acredite la retribución anual bruta. En el supuesto de contratación de extoxicómanos, deberá presentarse además, copia del convenio colectivo de trabajo aplicable o, en su defecto, fotocopia de las tablas salariales e indicación del epígrafe y tarifa de pri-

pu eta lanbide-gaixotasunen primen epigrafea eta tarifa adierazita.

h) Kontratutako pertsona langabetu gisa inskribatuta dagoela eta, hala badagokio, antzinasuna egiaztatzeke Autonomia Erkidegoko nahiz Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak egindako egiaztagiria. Langilea LANGAI-Euskal Lan Zerbitzuan enplegu-eskatzaile gisa inskribatuta badago, egoera hori adierazi beharko da eta, hartara, ez da egiaztagiria aurkeztu beharrik izango.

i) Enpresaburu indibidual batek besteren konturako lehen langilea kontratatzen duen kasuan, enpresaren lan-bizitzaren txostena aurkeztu beharko da.

j) Kontratazio kolektiboaren kasuan, kontratuak egin aurretik Lan Jardunerako Plan bat aurkeztu beharko du enpresak eta, bertan, bete beharreko lanpostuen ezaugarriak, epeak, aurreikuspenak, prestakuntza-beharrak edo kontratazio kolektiboaren magnitudea zehazki definituko duten beste antzeko informazioak adieraziko ditu.

k) Diru-laguntza eskatu duen enpresak bere zerga-betebeharrak egunean dituela egiaztatuko duen Foru Ogasunaren ziurtagiria, eguneratua eta ale bitan.

Atzerapena lortzen duenean eta dokumentu bidez egiaztatzen duenean ulertuko da enpresa arauzko egoeran dagoela ordainketei dagokienez.

l) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiko Probintzia Zuzendaritzaren edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearen ziurtagiria, aurreko idatz-zatian aurreikusitakoaren antzeko baldintzetan.

m) Kontratutako pertsona Dekretu honen 6. artikuluan definitutako giza talderen batekoa dela egiaztatzeke dokumentazioa:

– Minusbaliotasun fisikoa, psikikoa nahiz sentsoriala duten pertsonen egindako kontratuen kasuan, erakunde ofizial eskudunak egindako minusbaliotasun-ziurtagiria.

Gaixotasun mentala duten pertsonen kontratuen kasuan, hori egiaztatuko duen txosten medikoa.

– Guraso bakarreko familia bat kargura duten pertsonen kontratuen kasuan, bizikidetasun-ziurtagiria, Familia Liburuaren kopia eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duen seme-alaba bat edo gehiago bere kargura izatearen zinpeko aitortpena.

– Terrorismoaren biktimak izan diren pertsonen kontratuen kasuan, aurreko lanpostua normal betetzea zaildu edo eragotzi duten zirkunstantziak terrorismo-egintzaren ondorioz gertatu direla egiaztatuko duen dokumentazioa. Kontratutako pertsona terrorismoaren biktimaren ezkontidea edo seme edo alaba bada, Familia Liburuaren fotokopia eta biktimaren heriotza edo ba-

mas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional aplicables al contrato de trabajo.

h) Certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal que acredite la inscripción como desempleada, y en su caso antigüedad, de la persona contratada. En el supuesto de que el/la trabajador/a estuviera inscrito/a como demandante de empleo en LANGAI - Servicio Vasco de Colocación, se hará constar esta circunstancia y no será necesaria su aportación.

i) En el supuesto de contratación del primer trabajador por cuenta ajena de un empresario individual, deberá presentarse informe de vida laboral de la empresa.

j) En el supuesto de contratación colectiva, con carácter previo a la celebración de las contrataciones, la empresa deberá presentar un Plan de Actuación Laboral, indicando características de los puestos de trabajo a cubrir, plazos, previsiones, necesidades formativas u otras informaciones análogas que definan con exactitud la magnitud de la contratación colectiva.

k) Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral que acredite que la Empresa solicitante de la subvención se encuentra al corriente en sus obligaciones tributarias.

Se entenderá en situación regular de pagos la Empresa que hubiere obtenido un aplazamiento y lo acredite documentalmente respecto de la deuda aplazada.

l) Certificación de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, o de la entidad correspondiente en el caso de Sociedades Cooperativas, en términos similares a lo previsto en el apartado anterior.

m) Documentación acreditativa de la pertenencia de la persona contratada a alguno de los colectivos definidos en el artículo 6 de este Decreto:

– En la contratación realizada a personas con minusvalía física, psíquica o sensorial: certificado de minusvalía expedido por el Organismo Oficial competente.

En el supuesto de contratación de personas que padezcan una enfermedad mental: informe médico que lo acredite.

– En el supuesto de contratación de personas que tengan a su cargo una familia monoparental: certificado de convivencia, copia del Libro de Familia y declaración jurada de que tiene a su cargo a uno o varios descendientes que no desempeñan actividad retribuida.

– En el supuesto de contratación de personas que han sido víctimas de terrorismo: documentación que acredite que las circunstancias que han dificultado o impedido el normal desempeño de las funciones de su puesto de trabajo anterior han sido consecuencia del acto de terrorismo. Si la persona contratada es el cónyuge o el/la hijo/a de la víctima de terrorismo: fotocopia del Libro

liaezintasuna terrorismo-egintza baten ondorioa dela egiaztatuko duen dokumentazioa.

– Etxeko indarkeriaren biktimen kontratuen kasuan, aurkeztutako salaketaren kopia.

– Gizarteratze eta laneratze prozesua gizarteratze-entresa batean amaitu duten pertsonen kontratuen kasuan, prozesua amaitu zeneko data egiaztatuko duen gizarteratze-entresaren ziurtagiria.

– Gizarteratzeko Gutxieneko Diru Sarrera arautzen duen apirilaren 20ko 198/1999 Dekretuan eta Gizarte Bazterkeriaren aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legea garatzen duen Gizarte Larrialdietako Laguntzak arautzen dituen apirilaren 20ko 199/1999 Dekretuan ezarritako laguntzen onuradun diren pertsonen kontratuen kasuan, adierazitako programaren onuradun dela egiaztatuko duen oinarrizko gizarte-zerbitzuaren ziurtagiria.

– Tokikomano ohien kontratuen kasuan, kontratatutako pertsona Errehabilitazio Programan sartzeko aukera onartzen duen Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariaren jakinarazpenaren kopia.

– Espetxeetan preso dauden pertsonen eta preso ohien kontratuen kasuan, erakunde-ziurtagiria.

II. ERANSKINA, LANERAKO LAGUNTZAK ARAUTZEN DITUEN ABENDUAREN 23KO 329/2003 DEKRETUARENA

III. KAPITULUAREN 1. SEKZIOAN AURREIKUSITAKO DIRU-LAGUNTZAK JASOTZEKO ESKABIDEAREKIN BATERA AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOA.

a) Hirugarren Interesatuaren Datuen Altako Fitxa, enpresa eskatzaileak eta dagokion bankuak izenpetuta eta zigilatuta.

b) Eskatzailea pertsona fisikoa bada, Nortasun Agiri Nazionalaren kopia; gainerako kasuetan, Identifikazio Fiskaleko Txartelaren kopia.

c) Kontratututako pertsonen Nortasun Agiri Nazionalaren kopia.

d) Txanda-kontratuaren eta erretiro partziala hartzen duen pertsonaren lanaldi partzialeko kontratuaren kopia eta Enplegu Bulegoari egindako bidezko komunikazioa.

e) Txanda-kontratua enpresako langile batekin egiten bada, aurretik izenpetuta zuen iraupen jakineko kontratuaren kopia eta 13. artikulua bigarren paragrafoan aipatutako kontratu gehigarriaren kopia aur-

de Familia y documentación que acredite que el fallecimiento o invalidez de la víctima fue debido a un acto de terrorismo.

– En el supuesto de contratación de personas que han sido víctimas de violencia doméstica: copia de la denuncia presentada.

– En la contratación celebrada con personas que han finalizado su proceso de inserción socio-laboral en una empresa de inserción: certificado de la empresa de inserción que acredite la fecha en la que finalizó dicho proceso.

– En el supuesto de contratación de personas beneficiarias de las ayudas establecidas en el Decreto 198/1999, de 20 de abril, por el que se regula el Ingreso Mínimo de Inserción, y en el Decreto 199/1999, de 20 de abril, por el que se regulan las Ayudas de Emergencia Social, en desarrollo de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social: certificación del servicio social de base correspondiente, acreditativo de ser beneficiario/a del citado programa.

– En el supuesto de contratación de personas extoxicómanas: copia de la notificación del Director de Empleo y Formación por la que se acepta la incorporación de la persona contratada al Programa de Rehabilitación.

– En la contratación realizada a personas internas en Centros Penitenciarios y ex-reclusas: la correspondiente Certificación institucional.

ANEXO II AL DECRETO 329/2003, DE 23 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS AYUDAS AL EMPLEO

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR CON LA SOLICITUD RELATIVA A LAS SUBVENCIONES PREVISTAS EN LA SECCION 1.ª DEL CAPITULO III.

a) Ficha de Alta de Datos del Tercero Interesado, firmada y sellada por la Empresa solicitante y la Entidad Bancaria correspondiente.

b) Copia del Documento Nacional de Identidad en el supuesto de que el/la solicitante sea una persona física, o copia de la Tarjeta de Identificación Fiscal en los demás casos.

c) Copia del Documento Nacional de Identidad de las personas contratadas.

d) Copia del contrato de relevo, del contrato a tiempo parcial de la persona que accede a la jubilación parcial, y la debida comunicación realizada a la Oficina de Empleo.

e) En el supuesto de que el contrato de relevo se concierte con un trabajador de la empresa, habrá de presentarse copia del contrato de duración determinada que tenía suscrito con anterioridad, así como copia del con-

keztu beharko dira Enplegu Bulegoari egindako bidezko komunikazioarekin batera.

f) Txanda-kontratua langabetu batekin egiten bada, langabetu gisa inskribatuta dagoela egiaztatuko duen Autonomia Erkidegoko edo Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak egindako ziurtagiria aurkeztu beharko da. Langilea LANGAI-Euskal Lan Zerbitzuan enpleguskatzaile gisa inskribatuta bada, egoera hori adierazi beharko da eta, hartara, ez da egiaztatzea aurkeztu beharrik izango.

g) Txanda-kontratua Dekretu honen 15.2 artikuluan aurreikusitako giza talderen bateko pertsona batekin egiten bada, aurreko idatz-zatian adierazitako ziurtagiriaz gain ondoko dokumentazioa aurkeztu beharko da:

– Minusbaliotasun fisikoa, psikikoa nahiz sentsoriala duten pertsonen egindako kontratuen kasuan, erakunde ofizial eskudunak egindako minusbaliotasun-ziurtagiria.

– Gaixotasun mentala duten pertsonen kontratuen kasuan, hori egiaztatuko duen txosten medikoa.

– Guraso bakarreko familia bat kargura duten pertsonen kontratuen kasuan, bizikidetasun-ziurtagiria eta Familia Liburuaren kopia.

– Terrorismoaren biktimak izan diren pertsonen kontratuen kasuan, aurreko lanpostua normal betetzea zaildu edo eragotzi duten zirkunstantziak terrorismo-egintzaren ondorioz gertatu direla egiaztatuko duen dokumentazioa. Kontratutako pertsona terrorismoaren biktimaren ezkontidea edo seme edo alaba bada, Familia Liburuaren fotokopia eta biktimaren heriotza edo baliazintasuna terrorismo-egintza baten ondorioa dela egiaztatuko duen dokumentazioa.

– Etxeko indarkeriaren biktimen kontratuen kasuan, aurkeztutako salaketaren kopia.

– Gizarteratze eta laneratze prozesua gizarteratze-entresa batean amaitu duten pertsonen kontratuen kasuan, prozesua amaitu zeneko data egiaztatuko duen gizarteratze-entresaren ziurtagiria.

– Gizarteratzeko Gutxieneko Diru Sarrera arautzen duen apirilaren 20ko 198/1999 Dekretuan eta Gizarte Bazterkeriaren aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legea garatzen duen Gizarte Larrialdietako Laguntzak arautzen dituen apirilaren 20ko 199/1999 Dekretuan ezarritako laguntzen onuradun diren pertsonen kontratuen kasuan, adierazitako programaren onuradun dela egiaztatuko duen oinarritzko gizarte-zerbitzuaren ziurtagiria.

– Toxikomano ohien kontratuen kasuan, kontratatutako pertsona Errehabilitazio Programan sartzeko au-

trato adicional a que hace referencia el párrafo segundo del artículo 13, acompañando la debida comunicación realizada a la Oficina de Empleo.

f) En el caso de que el contrato de relevo se concierne con una persona desempleada, deberá presentarse certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal que acredite su inscripción como parado. En el supuesto de que el/la trabajador/a estuviera inscrito/a como demandante de empleo en LANGAI - Servicio Vasco de Colocación, se hará constar esta circunstancia y no será necesaria su aportación.

g) En el caso de que el contrato de relevo se concierne con una persona perteneciente a alguno de los colectivos previstos en artículo 15.2 de este Decreto, deberá presentarse, además del certificado a que hace referencia el apartado anterior, la siguiente documentación:

– En la contratación realizada a personas con minusvalía física, psíquica o sensorial: certificado de minusvalía expedido por el Organismo Oficial competente.

– En el supuesto de contratación de personas que padezcan una enfermedad mental: informe médico que lo acredite.

– En el supuesto de contratación de personas que tengan a su cargo una familia monoparental: certificado de convivencia y copia del Libro de Familia.

– En el supuesto de contratación de personas que han sido víctimas de terrorismo: documentación que acredite que las circunstancias que han dificultado o impedido el normal desempeño de las funciones de su puesto de trabajo anterior han sido consecuencia del acto de terrorismo. Si la persona contratada es el cónyuge o el/la hijo/a de la víctima de terrorismo: fotocopia del Libro de Familia y documentación que acredite que el fallecimiento o invalidez de la víctima fue debido a un acto de terrorismo.

– En el supuesto de contratación de personas que han sido víctimas de violencia doméstica: copia de la denuncia presentada.

– En la contratación celebrada con personas que han finalizado su proceso de inserción socio-laboral en una empresa de inserción: certificado de la empresa de inserción que acredite la fecha en la que finalizó dicho proceso.

– En el supuesto de contratación de personas beneficiarias de las ayudas establecidas en el Decreto 198/1999, de 20 de abril, por el que se regula el Ingreso Mínimo de Inserción, y en el Decreto 199/1999, de 20 de abril, por el que se regulan las Ayudas de Emergencia Social, en desarrollo de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social: certificación del servicio social de base correspondiente, acreditativo de ser beneficiario/a del citado programa.

– En el supuesto de contratación de personas toxicómanas: copia de la notificación del Director de Em-

keraren onartzen duen Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariaren jakinarazpenaren kopia.

– Espetxeetan preso dauden pertsonen eta preso ohien kontratuen kasuan, erakunde-ziurtagiria.

h) Kontratututako pertson(ar)en Gizarte Segurantzako alta-orriaren kopia.

i) Dekretu honen 13.3 artikuluan aipatutako enpresek egindako txanda-kontratuen kasuan, subrogazio-klausula jasoko duen hitzarmen kolektiboaren kopia aurkeztu beharko da.

j) Lan-kontratuan soldata aplikatu daitekeen hitzarmenaren arabera finkatzen bada, urteko ordainsari gordinaren egiaztatutako duen ziurtagiria aurkeztuko da.

k) Diru-laguntza eskatu duen enpresak bere zergabetebeharrak egunean dituela egiaztatutako duen Foru Ogasunaren ziurtagiria, eguneratua eta ale bitan.

Atzerapena lortzen duenean eta dokumentu bidez egiaztatzen duenean ulertuko da enpresa arauzko egoerara dagoela ordaintzeko dagokien.

l) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiko Probintzia Zuzendaritzaren ziurtagiria, aurreko idatz-zatian aurreikusitakoaren antzeko baldintzetan.

m) Enpresaren konpromisoa hiru urtetan plantilla finkoa ez murrizteko.

n) Enpresak langileen legezko ordezkari edo, halakorik ez, langileei beraiei diruz lagundutako jardunaren inguruan hartu nahi dituen neurrien berri eman izanaren egiaztagiria.

III. ERANSKINA, LANERAKO LAGUNTZAK ARAUTZEN DITUEN ABENDUAREN 23KO 329/2003 DEKRETUARENA

III. KAPITULUAREN 2. SEKZIOAN AURREIKUSITAKO DIRU-LAGUNTZAK JASOTZEKO ESKABIDEAREKIN BATERA AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOA.

A) LEHEN ASPISEKZIOAN BARNE HARTUTAKO LAGUNTZAK:

a) Hirugarren Interesatuaren Datuen Altako Fitxa, eskatzaileak, Aurreikuspen Erakundeak eta dagokion bankuak sinatua eta zigilatua; bertan, diru-laguntzaren endosu-hartzaile gisa arituko den Gizarte Aurreikuspeneko Erakundearen datuak adierazi beharko dira.

b) Nortasun Agiri Nazionalaren kopia.

c) Enpresaren ziurtagiria, ondoko alderdiak jasoko dituen:

Bazkidea enpresan lanaldi osoan aritu dela.

pleo y Formación por la que se acepta la incorporación de la persona contratada al Programa de Rehabilitación.

– En la contratación realizada a personas internas en Centros Penitenciarios y ex-reclusas: la correspondiente Certificación institucional.

h) Copia del parte de alta en Seguridad Social de la/s persona/s contratada/s.

i) En el caso de contratos de relevo celebrados por las empresas a que hace referencia el artículo 13.3 de este Decreto, deberá aportarse copia del convenio colectivo que recoja la cláusula de subrogación.

j) En el supuesto de que en el contrato de trabajo se fije el salario por remisión al Convenio aplicable, se acompañará certificado que acredite la retribución anual bruta.

k) Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral que acredite que la Empresa solicitante de la subvención se encuentra al corriente en sus obligaciones tributarias.

Se entenderá en situación regular de pagos la Empresa que hubiere obtenido un aplazamiento y lo acredite documentalmente respecto de la deuda aplazada.

l) Certificación de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en términos similares a lo previsto en el apartado anterior.

m) Compromiso de la Empresa de no proceder a la reducción de plantilla fija durante tres años.

n) Acreditación de haber informado la Empresa a la representación legal de los/as trabajadores/as o, cuando ésta no exista, a los/as propios/as trabajadores/as, de las medidas que pretende desarrollar en relación con la actuación subvencionada.

ANEXO III AL DECRETO 329/2003, DE 23 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS AYUDAS AL EMPLEO

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR CON LA SOLICITUD RELATIVA A LAS SUBVENCIONES PREVISTAS EN LA SECCION 2.ª DEL CAPITULO III.

A) PARA LAS AYUDAS CONTEMPLADAS EN LA SUBSECCIÓN PRIMERA:

a) Ficha de Alta de Datos del Tercero Interesado, firmada y sellada por la persona solicitante / Entidad de Previsión y por la Entidad Bancaria correspondiente, en la que consten los datos de la Entidad de Previsión Social que figurará como endosatario de la subvención.

b) Copia del Documento Nacional de Identidad.

c) Certificación Empresarial en la que conste:

– Que la jornada laboral que el/a socio/a venía desarrollando en la empresa era a tiempo completo.

Kooperatiba-sozietateak bazkideak kooperatibako kotizazio-erregimen berean arauzko adinarekin erretiratu arte jarraituz gero jasoko lukeen pentsioaren %90 jasoko duela bermatzeko falta den kopuruaren ekarpena egin duela, hau da, hark jaso ditzakeen prestazioez eta Azpisekzio honen bidez ematen den diru-laguntzaz gain behar den kopurua, eta erretiro-pentsioaren estaldurarako Gizarte Segurantzarekiko Hitzarmen Berezia egitearen kostua ere ordaindu duela.

Kooperatiba-sozietateak sozietate-kontratuak egin dituela Dekretu honen 22. artikuluan ezarri bezala.

d) Gizarte Segurantzaren erretiro-pentsioa jasotzeko eskubidea edukitzeko behar den aldiari kotizatu duela egiaztatuko duen agiria, dagokion erakundeak emana.

e) Bazkideak Enpleguko Gizarte Aurreikuspenean espezializaturiko erakunde batekin aurreikuspen-plan bat sinatu duela egiaztatuko duen atxikipen-buletina; erakunde horrek enpresak ordaintzen duen diru-kopurua eta bazkideari Azpisekzio honen indarrez ematen zaion diru-laguntza jasoko ditu.

B) BIGARREN AZPISEKZIOAN BARNE HARTUTAKO LAGUNTZAK:

a) Hirugarren Interesatuaren Datuen Altako Fitxa, kooperatiba-sozietateak eta dagokion bankuak sinatua eta zigitatua.

b) Identifikazio Fiskaleko Txartelaren kopia.

c) Lanari utzi dioten bazkide langile edo lan-bazkideen eta haien ordeztatu diren eta diru-laguntzaren xede diren bazkide langile edo lan-bazkide berrien zerrenda. Langileren bat Dekretu honen 22. artikuluan eskatutakoa baino luzeagoa den lanaldi baterako kontratatzen bada eta, ondorioz, kooperatibak artikulua horretan adierazitako laneko kreditu-erreserba egin ahal badu, zerrenda horretan haren espedientearen zenbakia, izen-deiturak eta NAN adierazi beharko dira.

e) Kontratatuen Nortasun Agiri Nazionalen kopiak.

f) Bazkide langile edo lan-bazkideen sozietate-kontratuen kopia, lanaldia zehaztuta.

g) Diru-laguntzaren xede diren bazkideei Gizarte Segurantzaren edo Lagun-Aron zein antzeko izaera duten beste erakunde batzuetan eman zaien altaren kopia.

h) Kontratatutako pertsonak langabetu gisa duen antzinatasuna egiaztatzeko Autonomia Erkidegoko nahiz Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak egindako egiaztatagiria. Langilea LANGAI-Euskal Lan Zerbitzuan enplegu-eskatzaile gisa inskribatuta badago, egoera hori

– Que la sociedad cooperativa haya aportado una cuantía económica que, en concurrencia con cualquier otro tipo de prestación a que tenga derecho el/a socio/a, y junto con la subvención recibida en virtud de esta Subsección, acredite el 90% de la pensión de jubilación a que hubiese tenido derecho al cumplir la edad reglamentaria de jubilación en caso de haber mantenido el régimen ordinario de cotización de la cooperativa, así como, en su caso, el coste de suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social para la cobertura de la pensión de jubilación.

– Que la sociedad cooperativa ha realizado los contratos de sociedad en los términos que se definen en el artículo 22 del presente Decreto.

d) Documento expedido por la entidad correspondiente acreditativo de los periodos de cotización cubiertos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

e) Copia del boletín de adhesión del/a socio/a que acredite que ha suscrito un plan de previsión con una Entidad especializada en sistemas de Previsión Social de Empleo, quien recibirá la cuantía económica abonada por la empresa, en el caso de que la hubiere, así como la subvención concedida al socio/a en virtud de esta Subsección.

B) PARA LAS AYUDAS CONTEMPLADAS EN LA SUBSECCIÓN SEGUNDA:

a) Ficha de Alta de Datos del Tercero Interesado, firmada y sellada por la sociedad cooperativa y por la entidad bancaria correspondiente.

b) Copia de la Tarjeta de Identificación Fiscal.

c) Relación nominal de los/as socios/as trabajadores/as o de trabajo que han cesado en la actividad laboral y de los nuevos socios/as trabajadores/as o de trabajo que se han incorporado y por los que se solicita la subvención, especificando los números de expedientes, nombres, apellidos y DNI de los/as socios/as trabajadores/as cuya contratación por una jornada laboral superior a la exigida en el artículo 22 de este Decreto permite a la cooperativa tener la reserva de crédito laboral descrito en el mismo.

e) Copia del Documento Nacional de Identidad de las personas contratadas.

f) Copia de los contratos de sociedad a los socios/as trabajadores/as o de trabajo, especificando la jornada laboral.

g) Copia del parte de alta en Seguridad Social o en Lagun-Aro u otras entidades de naturaleza análoga, de los/as socios/as objeto de subvención.

h) Certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal que acredite la fecha de antigüedad como desempleada de la persona contratada. En el supuesto de que el/la socio/a estuviera inscrito/a como demandante de

adierazi beharko da eta, hartara, ez da egiaztatzea aurkeztu beharrik izango.

i) Sozietate-kontratua Dekretu honen 23. artikuluan aurreikusitako giza talderen bateko pertsona batekin egiten bada, aurreko idatz-zatian adierazitako ziurtagiriaz gain ondoko dokumentazioa aurkeztu beharko da:

– Minusbaliotasun fisikoa, psikikoa nahiz sentsoriala duten pertsonen egindako kontratuen kasuan, erakunde ofizial eskudunak egindako minusbaliotasun-ziurtagiria.

– Gaixotasun mentala duten pertsonen kontratuen kasuan, hori egiaztatuko duen txosten medikoa.

– Guraso bakarreko familia bat kargura duten pertsonen kontratuen kasuan, bizikidetasun-ziurtagiria eta Familia Liburuaren kopia.

– Terrorismoaren biktimak izan diren pertsonen kontratuen kasuan, aurreko lanpostua normal betetzea zaildu edo eragotzi duten zirkunstantziak terrorismo-egintzaren ondorioz gertatu direla egiaztatuko duen dokumentazioa. Kontratututako pertsona terrorismoaren biktimaren ezkontidea edo seme edo alaba bada, Familia Liburuaren fotokopia eta biktimaren heriotza edo baliatzintasuna terrorismo-egintza baten ondorioa dela egiaztatuko duen dokumentazioa.

– Etxeko indarkeriaren biktimen kontratuen kasuan, aurkeztutako salaketaren kopia.

– Gizarteratze eta laneratze prozesua gizarteratze-entresa batean amaitu duten pertsonen kontratuen kasuan, prozesua amaitu zeneko data egiaztatuko duen gizarteratze-entresaren ziurtagiria.

– Gizarteratzeko Gutxieneko Diru Sarrera arautzen duen apirilaren 20ko 198/1999 Dekretuan eta Gizarte Bazterkeriaren aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legea garatzen duen Gizarte Larrialdietako Laguntzak arautzen dituen apirilaren 20ko 199/1999 Dekretuan ezarritako laguntzen onuradun diren pertsonen kontratuen kasuan, adierazitako programaren onuradun dela egiaztatuko duen oinarrizko gizarte-zerbitzuaren ziurtagiria.

– Toxikomano ohien kontratuen kasuan, kontratatutako pertsona Errehabilitazio Programan sartzeko aukera onartzen duen Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariaren jakinarazpenaren kopia.

– Espetxeetan preso dauden pertsonen eta preso ohien kontratuen kasuan, erakunde-ziurtagiria.

j) Diru-laguntza eskatu duen enpresak bere zergabetebeharrak egunean dituela egiaztatuko duen Foru Ogasunaren ziurtagiria, eguneratua eta ale bitan.

empleo en LANGAI - Servicio Vasco de Colocación, se hará constar esta circunstancia y no será necesaria su aportación.

i) En el caso de que el contrato de sociedad se concierte con una persona perteneciente a alguno de los colectivos previstos en artículo 23 de este Decreto, deberá presentarse, además del certificado a que hace referencia el apartado anterior, la siguiente documentación:

– En la contratación realizada a personas con minusvalía física, psíquica o sensorial: certificado de minusvalía expedido por el Organismo Oficial competente.

– En el supuesto de contratación de personas que padezcan una enfermedad mental: informe médico que lo acredite.

– En el supuesto de contratación de personas que tengan a su cargo una familia monoparental: certificado de convivencia y copia del Libro de Familia.

– En el supuesto de contratación de personas que han sido víctimas de terrorismo: documentación que acredite que las circunstancias que han dificultado o impedido el normal desempeño de las funciones de su puesto de trabajo anterior han sido consecuencia del acto de terrorismo. Si la persona contratada es el cónyuge o el/la hijo/a de la víctima de terrorismo: fotocopia del Libro de Familia y documentación que acredite que el fallecimiento o invalidez de la víctima fue debido a un acto de terrorismo.

– En el supuesto de contratación de personas que han sido víctimas de violencia doméstica: copia de la denuncia presentada.

– En la contratación celebrada con personas que han finalizado su proceso de inserción socio-laboral en una empresa de inserción: certificado de la empresa de inserción que acredite la fecha en la que finalizó dicho proceso.

– En el supuesto de contratación de personas beneficiarias de las ayudas establecidas en el Decreto 198/1999, de 20 de abril, por el que se regula el Ingreso Mínimo de Inserción, y en el Decreto 199/1999, de 20 de abril, por el que se regulan las Ayudas de Emergencia Social, en desarrollo de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social: certificación del servicio social de base correspondiente, acreditativo de ser beneficiario/a del citado programa.

– En el supuesto de contratación de personas ex-toxicómanas: copia de la notificación del Director de Empleo y Formación por la que se acepta la incorporación de la persona contratada al Programa de Rehabilitación.

– En la contratación realizada a personas internas en Centros Penitenciarios y ex-reclusas: la correspondiente Certificación institucional.

j) Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral que acredite que la Empresa solicitante de la subvención se encuentra al corriente en sus obligaciones tributarias.

Atzerapena lortzen duenean eta dokumentu bidez egiaztatzen duenean ulertuko da enpresa arauzko egoeran dagoela ordainketei dagokienez.

k) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiko Probintzia Zuzendaritzaren, Lagun-Aroren edo antzeko beste erakunde batzuen ziurtagiria, aurreko idatz-zatian aurreikusitakoaren antzeko baldintzetan.

l) Enpresaren konpromisoa hiru urtetan plantilla finkoa ez murrizteko.

m) Kooperatiba-sozietateak langileei beraiei diruz lagundutako jardunaren inguruan hartu nahi dituen neurrien berri eman izanaren egiaztatzea.

IV. ERANSKINA, LANERAKO LAGUNTZAK ARAUTZEN DITUEN ABENDUAREN 23KO 329/2003 DEKRETUARENA

IV. KAPITULUAREN 1. SEKZIOAN AURREIKUSITAKO DIRU-LAGUNTZAK JASOTZEKO ESKABIDEAREKIN BATERA AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOA.

a) Hirugarren Interesatuaren Datuen Altako Fitxa, enpresa edo pertsona eskatzaileak eta dagokion bankuak sinatua eta zigilatua.

b) Eskatzailea pertsona fisikoa bada, Nortasun Agiri Nazionalaren kopia; gainerako kasuetan, Identifikazio Fiskaleko Txartelaren kopia.

c) Enpresaren eta langileen edota bazkide langile edo lan-bazkideen artean aparteko orduak kentzeari buruz egindako itun kolektiboaren kopia.

d) Kontratututako pertsonen lan-kontratuen eta Enplegu Bulegoari egindako aginduzko komunikazioaren kopia. Kooperatiben kasuan, bazkide langileekin edo lan-bazkideekin egindako sozietate-kontratuen kopia.

e) Kontratututako pertsonen Gizarte Segurantzako alta-orrien kopia.

f) Kontratututako pertsona langabetu gisa inskribatuta dagoela egiaztatzeke Autonomia Erkidegoko nahiz Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak egindako egiaztatzea. Langilea LANGAI-Euskal Lan Zerbitzuan enplegu-eskatzaile gisa inskribatuta badago, egoera hori adierazi beharko da eta, hartara, ez da egiaztatzea aurkeztu beharrik izango.

g) Ituna egin aurreko urtean lan egindako aparteko orduen kopurua jasoko duen enpresaren ziurtagiria, langileen ordezkarien ontza emanarekin.

h) Ituna egin aurreko urtean plantilla osatzen zuten pertsonen kopurua hilabetez hilabete zerrendatuta emango dituen enpresaren ziurtagiria.

Se entenderá en situación regular de pagos la Empresa que hubiere obtenido un aplazamiento y lo acredite documentalmente respecto de la deuda aplazada.

k) Certificación de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o de Lagun-Aro u otras entidades de naturaleza análoga, en términos similares a lo previsto en el apartado anterior.

l) Compromiso de la Empresa de no proceder a la reducción de plantilla fija durante tres años.

m) Acreditación de que la sociedad cooperativa ha informado a los/as propios/as trabajadores/as, de las medidas que pretende desarrollar en relación con la actuación subvencionada.

ANEXO IV AL DECRETO 329/2003, DE 23 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS AYUDAS AL EMPLEO

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR CON LA SOLICITUD RELATIVA A LAS SUBVENCIONES PREVISTAS EN LA SECCION 1.ª DEL CAPITULO IV.

a) Ficha de Alta de Datos del Tercero Interesado, firmada y sellada por la Empresa o persona solicitante y por la Entidad Bancaria correspondiente.

b) Copia del Documento Nacional de Identidad en el supuesto de que los/las solicitantes sean una persona física, o copia de la Tarjeta de Identificación Fiscal en los demás casos.

c) Copia del pacto colectivo realizado entre la empresa y sus trabajadores/as o socios/as trabajadores/as o de trabajo, sobre supresión de horas extraordinarias.

d) Copia de los contratos de trabajo de las personas contratadas, y su preceptiva comunicación realizada a la Oficina de Empleo. En el supuesto de cooperativas, copia de los contratos de sociedad celebrados con los/as socios/as trabajadores/as o de trabajo.

e) Copia de los partes de alta en la Seguridad Social de las personas contratadas.

f) Certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal que acredite la inscripción como desempleada de la persona contratada. En el supuesto de que el/la trabajador/a estuviera inscrito/a como demandante de empleo en LANGAI - Servicio Vasco de Colocación, se hará constar esta circunstancia y no será necesaria su aportación.

g) Certificado de la empresa, con el visto bueno de la representación de los trabajadores/as, en el que deberá hacerse constar el número de horas extraordinarias trabajadas durante el año anterior a la realización del pacto.

h) Certificado de la empresa en el que se relacionen, mes a mes, el número de personas que formaban parte de la plantilla durante el año anterior a la realización del pacto.

i) Diru-laguntzaren eskaeraren xede diren kontratuak egiten direneko hilabeteetako Gizarte Segurantzarako kotizazio-dokumentuen (TC1 eta TC2 eredu) kopia.

j) Diru-laguntza eskatu duen enpresak bere zergabetebeharrak egunean dituela egiaztatuko duen Foru Ogasunaren ziurtagiria, eguneratua eta ale bitan.

Atzerapena lortzen duenean eta dokumentu bidez egiaztatzen duenean ulertuko da enpresa arauzko egoeran dagoela ordainketei dagokienez.

k) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiko Probintzia Zuzendaritzaren ziurtagiria, aurreko idatz-zatian aurreikusitakoaren antzeko baldintzetan.

l) Enpresak langileen legezko ordezkariari edo, halakorik ezean, langilei beraiei diruz lagundutako jardunaren inguruan hartu nahi dituen neurrien berri eman izanaren egiaztatzea.

V. ERANSKINA, LANERAKO LAGUNTZAK
ARAUTZEN DITUEN ABENDUAREN 23KO 329/2003
DEKRETUARENA

IV. KAPITULUAREN 2. SEKZIOAN
AURREIKUSITAKO DIRU-LAGUNTZAK
JASOTZEKO ESKABIDEAREKIN BATERA
AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOA.

a) Hirugarren Interesatuaren Datuen Altako Fitxa, enpresa eskatzaileak eta dagokion bankuak sinatua eta zigilatua.

b) Eskatzailea pertsona fisikoa bada, Nortasun Agiri Nazionalaren kopia; gainerako kasuetan, Identifikazio Fiskaleko Txartelaren kopia.

c) Kontratututako pertsonaren Nortasun Agiri Nazionalaren kopia.

d) Lan-kontratuaren kopia, Enplegu Bulegoari egindako aginduzko komunikazioarekin batera.

Kooperatiben kasuan, bazkide langileekin edo lanbazkideekin egindako aldi baterako sozietate-kontratuaren kopia.

e) Kontratututako langile(ar)en Gizarte Segurantzako alta-orrien kopia.

f) Kontratututako pertsona langabetu gisa inskribatuta dagoela egiaztatzeke Autonomia Erkidegoko nahiz Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak egindako egiaztatzea. Langilea LANGAI-Euskal Lan Zerbitzuan enplegu-eskatzaile gisa inskribatuta badago, egoera hori adierazi beharko da eta, hartara, ez da egiaztatzea beharrik izango.

g) Diruz lagundutako kontratazioa eragin duen kontratu-iraungipena edo lanaldi-murrizketa egiaztatuko

i) Copia de los documentos de cotización a la Seguridad Social (modelos TC1 y TC2) correspondientes a los meses durante los que se desarrollan las contrataciones por las cuales se solicita subvención.

j) Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral que acredite que la Empresa solicitante de la subvención se encuentra al corriente en sus obligaciones tributarias.

Se entenderá en situación regular de pagos la Empresa que hubiere obtenido un aplazamiento y lo acredite documentalmente respecto de la deuda aplazada.

k) Certificación de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en términos similares a lo previsto en el apartado anterior.

l) Acreditación de haber informado la Empresa a la representación legal de los/as trabajadores/as o, cuando ésta no exista, a los/as propios/as trabajadores/as, de las medidas que pretende desarrollar en relación con la actuación subvencionable.

ANEXO V AL DECRETO 329/2003, DE 23 DE
DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS
AYUDAS AL EMPLEO

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR CON LA
SOLICITUD RELATIVA A LAS SUBVENCIONES
PREVISTAS EN LA SECCION 2.ª DEL
CAPITULO IV.

a) Ficha de Alta de Datos del Tercero Interesado, firmada y sellada por la Empresa solicitante y la Entidad Bancaria correspondiente.

b) Copia del Documento Nacional de Identidad en el supuesto de que el/la solicitante sea una persona física, o copia de la Tarjeta de Identificación Fiscal en los demás casos.

c) Copia del Documento Nacional de Identidad de la persona contratada.

d) Copia del contrato de trabajo acompañado de la debida comunicación realizada a la Oficina de Empleo.

En el supuesto de cooperativas, copia del contrato de sociedad celebrado con los/as socios/as trabajadores/as o de trabajo de carácter temporal.

e) Copia del parte de alta en Seguridad Social del/la trabajador/a contratado/a.

f) Certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal que acredite la inscripción como desempleada de la persona contratada. En el supuesto de que el/la socio/a estuviera inscrito/a como demandante de empleo en LANGAI - Servicio Vasco de Colocación, se hará constar esta circunstancia y no será necesaria su aportación.

g) Documento acreditativo de la suspensión del contrato o reducción de jornada que ha motivado la con-

duen dokumentua. Bertan, eskubide hauez baliatu den pertsonari dagokionez, ondoko alderdiak jasoko dira:

eskubide horiez baliatzeko denbora,

ordura arte egiten zuen lanaldia eta lanaldi osoarekiko proportzioa (hitzarmen kolektibo aplikagarriaren arabera), eta

lanaldi-murrizketaren kasuan, ordura arte egiten zuen lanaldiarekiko portzentajea.

h) Diru-laguntza eskatu duen enpresak bere zergabetebeharrak egunean dituela egiaztatuko duen Foru Ogasunaren ziurtagiria, eguneratua eta ale bitan.

Atzerapena lortzen duenean eta dokumentu bidez egiaztatzen duenean ulertuko da enpresa arauzko egoeran dagoela ordainketei dagokionez.

i) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiko Prohibitza Zuzendaritzaren ziurtagiria, aurreko idatz-zatian aurreikusitakoaren antzeko baldintzetan.

j) Enpresak langileen legezko ordezkariari edo, halakorik ezean, langileei beraiei diruz lagundutako jardunaren inguruan hartu nahi dituen neurrien berri eman izanaren egiaztatzea.

VI. ERANSKINA, LANERAKO LAGUNTZAK ARAUTZEN DITUEN ABENDUAREN 23KO 329/2003 DEKRETUARENA

V. KAPITULUAN AURREIKUSITAKO DIRU-LAGUNTZAK JASOTZEKO ESKABIDEAREKIN BATERA AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOA.

a) Kontratazioak Dekretu honen 6. artikuluan deskribatutako giza talderen batekoak diren pertsonekin egin diren adieraziko duen Proiektuaren memoria deskribatzailea.

b) Kontratututako pertsona Dekretu honen 6. artikuluan definitutako giza talderen batekoa dela egiaztatzeke dokumentazioa:

– Minusbaliotasun fisikoa, psikikoa nahiz sentsoriala duten pertsonen egindako kontratuen kasuan, erakunde ofizial eskudunak egindako minusbaliotasun-ziurtagiria.

– Gaixotasun mentala duten pertsonen kontratuen kasuan, hori egiaztatuko duen txosten medikoa.

– Guraso bakarreko familia bat kargura duten pertsonen kontratuen kasuan, bizikidetasun-ziurtagiria eta Familia Liburuaren kopia.

– Terrorismoaren biktimak izan diren pertsonen kontratuen kasuan, aurreko lanpostua normal betetzea zaildu edo eragotzi duten zirkunstantziak terrorismo-egintzaren ondorioz gertatu direla egiaztatuko duen do-

tratación subvencionada, en el que conste, en relación con la persona que se ha acogido a estos derechos:

– el tiempo por el que se ejercitan,

– la jornada laboral que realizaba hasta ese momento, y su relación con la jornada a tiempo completo según el convenio colectivo de aplicación, y

– en el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje que representa tal reducción en relación con la jornada laboral que venía realizando.

h) Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral que acredite que la Empresa solicitante de la subvención se encuentra al corriente en sus obligaciones tributarias.

Se entenderá en situación regular de pagos la Empresa que hubiere obtenido un aplazamiento y lo acredite documentalmente respecto de la deuda aplazada.

i) Certificación de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en términos similares a lo previsto en el apartado anterior.

j) Acreditación de haber informado la Empresa a la representación legal de los/as trabajadores/as o, cuando ésta no exista, a los/as propios/as trabajadores/as, de las medidas que pretende desarrollar en relación con las actuaciones subvencionables.

ANEXO VI AL DECRETO 329/2003, DE 23 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS AYUDAS AL EMPLEO

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR CON LA SOLICITUD RELATIVA A LAS SUBVENCIONES PREVISTAS EN EL CAPITULO V.

a) Memoria descriptiva del Proyecto, que indique si las contrataciones realizadas se han celebrado con personas pertenecientes a alguno de los colectivos descritos en el artículo 6 de este Decreto.

b) Documentación acreditativa, en su caso, de la pertenencia de la persona contratada a alguno de los colectivos definidos en el artículo 6 de este Decreto:

– En la contratación realizada a personas con minusvalía física, psíquica o sensorial: certificado de minusvalía expedido por el Organismo Oficial competente.

– En el supuesto de contratación de personas que padezcan una enfermedad mental: informe médico que lo acredite.

– En el supuesto de contratación de personas que tengan a su cargo una familia monoparental: certificado de convivencia y copia del Libro de Familia.

– En el supuesto de contratación de personas que han sido víctimas de terrorismo: documentación que acredite que las circunstancias que han dificultado o impedido el normal desempeño de las funciones de su pue-

kumentazioa. Kontratutako pertsona terrorismoaren biktimaren ezkontidea edo seme edo alaba bada, Familia Liburuaren fotokopia eta biktimaren heriotza edo baliatzintasuna terrorismo-egintza baten ondorioa dela egiaztatuko duen dokumentazioa.

– Etxeko indarkeriaren biktimen kontratuen kasuan, aurkeztutako salaketaren kopia.

– Gizarteratze eta laneratze prozesua gizarteratze-entresa batean amaitu duten pertsonen kontratuen kasuan, prozesua amaitu zeneko data egiaztatuko duen gizarteratze-entresaren ziurtagiria.

– Gizarteratzeko Gutxieneko Diru Sarrera arautzen duen apirilaren 20ko 198/1999 Dekretuan eta Gizarte Bazterkeriaren aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legea garatzen duen Gizarte Larrialdietako Laguntzak arautzen dituen apirilaren 20ko 199/1999 Dekretuan ezarritako laguntzen onuradun diren pertsonen kontratuen kasuan, adierazitako programaren onuradun dela egiaztatuko duen oinarrizko gizarte-zerbitzuaren ziurtagiria.

– Toxikomano ohien kontratuen kasuan, kontratatutako pertsona Errehabilitazio Programan sartzeko aukera onartzen duen Enplegu eta Prestakuntza Zuzendariaren jakinarazpenaren kopia.

– Espetxeetan preso dauden pertsonen eta preso ohien kontratuen kasuan, erakunde-ziurtagiria.

c) Lan-kontratuen kopia, Enplegu Bulegoari egindako aginduzko komunikazioarekin batera.

d) Kontratutako langile(ar)en Gizarte Segurantzako alta-orrien kopia.

e) Diru-laguntza eskatu duen enpresak bere zergabetebeharrak egunean dituela egiaztatuko duen Foru Ogasunaren ziurtagiria, eguneratua eta ale bitan. Atzerapena lortzen duenean eta dokumentu bidez egiaztatzen duenean ulertuko da enpresa arauzko egoeran dagoela ordainketei dagokienez.

f) Gizarte Segurantzako Diruzaintza Nagusiaren ziurtagiria, eguneratua eta ale bitan, aurreko idatz-zatian aurreikusitakoaren antzeko baldintzetan.

to de trabajo anterior han sido consecuencia del acto de terrorismo. Si la persona contratada es el cónyuge o el/la hijo/a de la víctima de terrorismo: fotocopia del Libro de Familia y documentación que acredite que el fallecimiento o invalidez de la víctima fue debido a un acto de terrorismo.

– En el supuesto de contratación de personas que han sido víctimas de violencia doméstica: copia de la denuncia presentada.

– En la contratación celebrada con personas que han finalizado su proceso de inserción socio-laboral en una empresa de inserción: certificado de la empresa de inserción que acredite la fecha en la que finalizó dicho proceso.

– En el supuesto de contratación de personas beneficiarias de las ayudas establecidas en el Decreto 198/1999, de 20 de abril, por el que se regula el Ingreso Mínimo de Inserción, y en el Decreto 199/1999, de 20 de abril, por el que se regulan las Ayudas de Emergencia Social, en desarrollo de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social: certificación del servicio social de base correspondiente, acreditativo de ser beneficiario/a del citado programa.

– En el supuesto de contratación de personas extoxicómanas: copia de la notificación del Director de Empleo y Formación por la que se acepta la incorporación de la persona contratada al Programa de Rehabilitación.

– En la contratación realizada a personas internas en Centros Penitenciarios y ex-reclusas: la correspondiente Certificación institucional.

c) Copia de los contratos de trabajo acompañados de la debida comunicación realizada a la Oficina de Empleo.

d) Copia del parte de alta de los/las trabajadores/as contratados/as.

e) Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral que acredite que la entidad solicitante se encuentra al corriente en sus obligaciones tributarias. Se entenderá en situación regular de pagos la entidad que hubiere obtenido un aplazamiento y lo acredite documentalmente respecto a la deuda aplazada.

f) Certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social o de la entidad correspondiente, actualizado y por duplicado, en términos semejantes a lo previsto en el apartado anterior.

VII. ERANSKINA, LANERAKO LAGUNTZAK
ARAUTZEN DITUEN ABENDUAREN 23KO 329/2003
DEKRETUARENA

VI. KAPITULUAN AURREIKUSITAKO DIRU-
LAGUNTZAK JASOTZEKO ESKABIDEAREKIN
BATERA AURKEZTU BEHARREKO
DOKUMENTAZIOA

A) SEME-ALABAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA EDO
LANALDI-MURRIZKETA HARTZEN DUTEN
LANGILEENTZAKO LAGUNTZEN KASUAN:

a) Eskatzailearen NANaren fotokopia edo, hala ba-
dagokio, nortasuna egiaztatuko duen dokumentua.

b) Hirugarren Interesatuaren Datuen Altako Fitxa,
pertsonek eskatzaileak sinatua eta dagokion bankuak si-
natua eta zigilatua.

c) Eskatzailea Euskal Autonomia Erkidegoan noiz-
tik erroldatuta dagoen egiaztatuko duen ziurtagiria.

d) Gizarte Segurantzaren baja eman duela egiaztatzen
duen partearen kopia edota, lanaldi-murrizketaren ka-
suan, Gizarte Segurantzako datuetan aldakuntza izan
dela egiaztatzen duen partearen kopia.

e) Seme-alabak zaintzeko eszedentzian dagoela edo
lanaldi-murrizketa duela egiaztatuko duen dokumen-
tua. Bertan ondoko alderdiak jasoko dira:

– eskubide horretaz baliatzeko denbora,

– ordura arte egiten zuen lanaldia eta lanaldi osoa-
rekiko proportzioa (hitzarmen kolektibo aplikagarria-
ren arabera), eta

– lanaldi-murrizketaren kasuan, ordura arte egiten
zuen lanaldiarekiko portzentajea.

f) Laguntza jasotzeko eskubidea ematen duten adin-
gabeetako batek %33ko edo gehiagoko ezintasuna aitortuta badu, dagokion Foru Aldundiak egindako min-
usbalio-tasun-ziurtagiriaren fotokopia.

g) Familia Liburuaren fotokopia edo, adopzio-kasue-
tan, hori eratu zuen auto judizialaren fotokopia, na-
zioarteko adopzioaren kasuan izan ezik; kasu horretan,
Erregistro Zibil Zentralean inskribaturik dagoela egia-
ztatuko duen ziurtagiria erantsiko da, adopzioa adinga-
been jatorrizko herrialdeetan dagoen indarreko legeria-
ren arabera egin bada; adingabearen jatorrizko herrial-
dean Espainian adopzioa egiteko helburuarekin adop-
zio sinplea edo tutoretza baino egin ez denean berriz,
Espainiako agintaritzak emandako adopzioarako auto ju-
dizial irmoaren fotokopia konpultsatua.

ANEXO VII AL DECRETO 329/2003, DE 23 DE
DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS
AYUDAS AL EMPLEO

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR CON LA
SOLICITUD RELATIVA A LAS SUBVENCIONES
PREVISTAS EN EL
CAPITULO VI

A) EN EL CASO DE LAS AYUDAS DESTINADAS A
LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SE ACOJAN
A LA EXCEDENCIA O A LA REDUCCIÓN DE
JORNADA PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS:

a) Fotocopia del DNI de la persona solicitante o, en
su caso, documento acreditativo de su identidad.

b) Ficha de alta de datos del tercero interesado, fir-
mada por la persona solicitante, y firmada y sellada por
la entidad bancaria correspondiente.

c) Certificado que acredite la fecha de empadrona-
miento de la persona solicitante dentro del territorio de
la Comunidad Autónoma del País Vasco.

d) Copia del parte de baja en la Seguridad Social en
el caso de excedencia, o copia del parte de variación de
datos en la Seguridad Social en el caso de reducción de
jornada.

e) Documento que acredite la situación de exceden-
cia o reducción de jornada para cuidado de hijos e hi-
jas en la que se encuentra, en el que conste:

– el tiempo por el que se ejercita dicho derecho,

– la jornada laboral que realizaba hasta ese momen-
to, y su relación con la jornada a tiempo completo se-
gún el convenio colectivo de aplicación, y

– en el supuesto de reducción de jornada, el porcen-
taje que representa tal reducción en relación con la jor-
nada laboral que venía realizando.

f) En caso de que alguno de los menores que origi-
nan la ayuda tenga reconocida una minusvalía con un
porcentaje igual o superior al 33%, fotocopia del cer-
tificado de minusvalía expedido por la correspondien-
te Diputación Foral.

g) Fotocopia del Libro de Familia o, en caso de adop-
ción, fotocopia compulsada del auto judicial constitu-
tivo de la misma, con excepción de los casos de adop-
ción internacional en los que se adjuntará certificación
de su inscripción en el Registro Civil Central, si se tra-
ta de una adopción constituida conforme a la legisla-
ción vigente en el país de origen de los/las menores, o
bien fotocopia compulsada del auto judicial firme de
adopción emitido por la Autoridad española, cuando en
el país de origen del menor se hubiera constituido una
adopción simple o tutela con fines de adopción en Es-
paña.

B) ERAKUNDE KONTRATUGILEENTZAKO LAGUNTZEN KASUAN:

a) Hirugarren Interesatuaren Datuen Altako Fitxa, erakunde eskatzaileak sinatua eta dagokion bankuak sinatua eta zigilatua.

b) Erakunde kontratugilearen Identifikazio Fiskaleko Txartelaren kopia.

c) Diruz lagundutako kontratazioa eragin duen eszedentzia edo lanaldi-murrizketa egiaztatuko duen dokumentua. Bertan, eskubide hauez baliatu den pertsonari dagokionez, ondoko alderdiak jasoko dira:

– eskubide horiez baliatzeko denbora,

– ordura arte egiten zuen lanaldia eta lanaldi osoarekiko proportzioa (hitzarmen kolektibo aplikagarriaren arabera), eta

– lanaldi-murrizketaren kasuan, ordura arte egiten zuen lanaldiarekiko portzentajea.

d) Seme-alabak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa duen langilea ordezkatzeko Enplegu Zerbitzu Publikoan erregistratutako bitarteko kontratuaren kopia. Kooperatiba-sozietateen kasuan, bazkide langile edo lan-bazkideekin sinatutako sozietate-kontratuaren kopia.

e) Kontratutako pertsonaren enplegu-eskatzailearen txartelaren kopia edo, halakorik ezean, langabetu gisa inskribatuta dagoela egiaztatzeko dagokion Enplegu Zerbitzu Publikoak egindako egiaztagiria. Langilea LANGAI-Euskal Lan Zerbitzuan enplegu-eskatzaile gisa inskribatuta badago, egoera hori adierazi beharko da eta, hartara, ez da egiaztagiria aurkeztu beharrik izango.

f) Ordezko gisa kontratatutako pertsonaren Gizarte Segurantzako alta-orriaren kopia.

g) Erakunde kontratugilearen ziurtagiria. Bertan kontratatutako langileak jasoko duen hileko ordainsari gordina —aparteko ordainsarien zati proportzionala barne— agertuko da.

h) Erakunde eskatzaileak zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzakoak egunean dituela egiaztatuko duen Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzako Altxortegi Orokorren Probintzia Zuzendaritzaren (edo, kooperatiba-sozietateen kasuan, dagokion erakundearen) ziurtagiria, eguneratua eta ale bitan. Atzerapena lortzen duenean eta dokumentu bidez egiaztatzen duenean ulertuko da enpresa arauzko egoeran dagoela ordainketei dagokienez.

B) EN EL CASO DE LAS AYUDAS DESTINADAS A LAS ENTIDADES CONTRATANTES:

a) Ficha de alta de datos del tercero interesado, firmada por la entidad solicitante, y firmada y sellada por la entidad bancaria correspondiente.

b) Copia de la tarjeta de identificación fiscal de la entidad contratante.

c) Documento acreditativo de la excedencia o reducción de jornada que ha motivado la contratación subvencionada, en el que conste, en relación con la persona que se ha acogido a estos derechos:

– el tiempo por el que se ejercitan,

– la jornada laboral que realizaba hasta ese momento, y su relación con la jornada a tiempo completo según el convenio colectivo de aplicación, y

– en el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje que representa tal reducción en relación con la jornada laboral que venía realizando.

d) Copia del contrato de interinidad registrado en el Servicio Público de Empleo para sustituir a la persona trabajadora en excedencia o con reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas. En el supuesto de sociedades cooperativas, copia del contrato de sociedad celebrado con los socios y socias trabajadoras o de trabajo.

e) Copia de la tarjeta de demandante de empleo de la persona contratada, o, en su defecto, certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de empleo que acredite su inscripción como desempleada. En el supuesto de que estuviera inscrita como demandante de empleo en LANGAI-Servicio Vasco de Colocación, se hará constar esta circunstancia y no será necesaria su aportación.

f) Copia del parte de alta en la Seguridad Social de la persona contratada como sustituta.

g) Certificado acreditativo de la entidad contratante en el que figure la retribución mensual bruta, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, a percibir por la persona contratada.

h) Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, o de la entidad correspondiente en el caso de Sociedades Cooperativas, que acredite que la entidad solicitante de la ayuda se encuentra al corriente en el pago de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social. Se entenderá en situación regular de pagos la entidad que hubiere obtenido un aplazamiento y lo acredite documentalmente respecto de la deuda aplazada.