

XEDAPEN OROKORRAK

LAN ETA ENPLEGU SAILA

4905

152/2023 DEKRETUA, urriaren 17koa, zeinaren bidez arautzen baitira Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegagarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa.

Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Konbentzioak –Nazio Batuen Batzar Nagusiak onartu zuen 2006ko abenduaren 13an– 27. artikuluan jasotzen duenez, desgaitasuna duten pertsonak gainerako herritarren baldintza berdinetan lan egiteko eskubidea dute, eta horrek berekin dakar bizibidea ateratzeko askatasunez hautatutako edo onartutako lan bat lortzeko aukera izateko eskubidea, desgaitasuna duten pertsonetik irekitasunez jokatzeko duen lan-merkatu eta -ingurune inklusibo eta irisgarri batean.

Azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bateginak ezartzen du desgaitasuna duten pertsonen lanerako eskubidea dutela, tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioak oinarri dituzten baldintzetan.

Araudi horrekin bat, enplegu-politikaren xedea izango da desgaitasuna duten pertsonen jardura-, enplegu- eta laneratze-tasak handitzea, bai eta haien enpleguaren kalitatea hobetzea eta lan-baldintza duinagoak izan ditzaten lortzea ere, haien diskriminazioaren aurka eginez modu aktiboan. Horretarako, administrazio publiko eskudunek haien enplegu-aukerak eta lanbidean gora egiteko aukerak sustatuko dituzte lan-merkatuan, eta orobat sustatuko dute beharrezko laguntzak izan ditzaten enplegua bilatzeko, lortzeko eta mantentzeko, eta utzitako enplegura itzultzeko.

Halaber, ezartzen du desgaitasuna duten pertsonen beren lanerako eskubidea erabil dezaketela enplegu-mota hauen bidez:

- a) Enplegu arrunta, enpresetan eta administrazio publikoetan, barnean hartuta enplegu lagunduko zerbitzuak.
- b) Enplegu babestua, enplegu-zentro berezietan nahiz lan-enklabeetan.
- c) Enplegu autonomia.

Aipatutako testu bateginak berariaz jasotzen du desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko beharra, haien laneratzea errazteko laguntzak ezarriz: besteak beste, kontratatzeko, lanpostu-egokitzeak egiteko eta lantokietan haien irisgarritasuna, mugikortasuna, komunikazioa edo ulermena eragozten duten oztipoak kentzeko dirulaguntzak.

Enplegu babestuari dagokionez, aipatutako araudiaren 43. artikuluan enplegu-zentro bereziak arautzen dira, eta, artikulua horretan zehazten denez, enplegu-zentro bereziak dira helburu dutenak ondasunak edo zerbitzuak ekoiztea, merkatuko eragiketetan erregularitasunez parte hartuz, eta, xede dutenak enplegu ordaindua ziurtatzea desgaitasuna duten pertsonen eta, aldi berean, desgaitasuna duten pertsona horien ahalik eta kopururik handiena laneratzea enplegu-erregimen arruntan. Halaber, artikulua horrek ezartzen du desgaitasuna duten langileek egokitzapen pertsonal eta sozialerako beharrezko dituzten zerbitzuak eman beharko dituztela enplegu-zentro bereziek, laguntza-unitateen bitartez.

Araudi horrek enplegu-zentro bereziak sortzeko eta abian jartzeko zein desgaitasuna duten pertsonentzako lanpostuak sortzea sustatzeko agindua ezartzen die administrazio publikoei.

Desgaitasuna duten pertsonen laneratzeko aukera bermatzea xede duten xedapen horiekin bat, Enpleguari buruzko otsailaren 28ko 3/2023 Legean jasotzen denez, Enplegua Aktiboki Babesteko Espainiako Estrategia –enplegua aktibatzeke politiken helburuak eta enplegu-zerbitzu publikoek garatzen dituzten zerbitzuak eta programak biltzen ditu– artikulatzen duten ardatzetako bat 3. ardatza da: Enplegu-aukerak. Horrek barnean hartzen ditu kontratazioa, enplegu-sorkuntza eta lanpostuen mantentzea sustatzeko helburua duten jarduketak, batez ere enplegua lortzeko eta mantentzeko zailtasun handienak dituzten taldeentzat, eta arreta berezia jartzen da, besteak beste, desgaitasuna duten pertsonen egoeran.

Autonomia-erkidegoek ardatz horiei erantzungo dieten enplegu-politika aktiboen zerbitzuak eta programak diseinatu eta garatu behar dituzte, eta, horretarako, Enpleguari buruzko Legeak 32. artikuluan ezartzen duenez, politika horiek Estatu osoan garatu beharko dira, aintzat hartuta zorro komuna, Enplegu Sistema Nazionalaren zerbitzuek ematen dituzten zerbitzu osagarriak eta tokiko lan-merkatuen eskakizunak, hain justu ere enplegu eskatzaileak enplegatzen laguntzeko. Halaber, Espainiako Enplegu Agentziak eta autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzuek diseinatu eta gauzatuko dituzte, zeinek bere eskumen-esparruan, enplegu-politika aktiboen zerbitzuak eta programak.

Erregelamendu bidezko garapenik iristen ez zenez, 2019an, urriaren 29ko 168/2019 Dekretua onartu zen, Enplegua Aktibatzeke Espainiako 2017-2020 Estrategian jasotako jarraibidearekin bat etorri (abenduaren 15eko 1032/2017 Errege Dekretuaren bidez onartu zen); izan ere, horrek ezartzen duenez, arau-garapen hori gauzatzen ez den bitartean, garatzen direnak estrategian bertan jasotako printzipioetan oinarrituko dira. EAEko dekretu horren bidez, Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak arautzen dira, bai eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa ere. Dekretu hori da araugintza-tresna bakar baten bidez Euskal Autonomia Erkidegoan kudeatu beharreko programen aniztasuna jasotzen duen lehen araua, hau da, desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko helburu berari erantzuten dioten programena. Dekretuak, alde batetik, II. kapituluan, Eusko Jaurlaritzak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren bitartez eman zitzakeen laguntzen esparru orokorra arautzen zuen, desgaitasuna duten pertsonen lan-jarduera egonkor eta kalitatezkoa eskura dezaten sustatzeko. III. kapituluan, desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasuna hobetzeko ekimenak arautzeko esparrua ezartzen zuen. Azkenik, IV. kapituluan, Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa sortu eta arautzen zuen, eta haien kalifikazioa eta inskripzioa egiteko prozedura ezartzen zuen.

168/2019 Dekretuak agerian uzten du administrazio publikoen, gizarte-solaskideen eta desgaitasunari loturiko elkarre- eta enpresa-sarearen konpromiso irmoa eta jarduera bateratua.

EAEEn, zalantzarik gabe, enplegu-zentro berezietako enplegu babestuaren formula funtsezkoa izan da Euskal Autonomia Erkidegoko desgaitasuna duten pertsonen laneratzeko sustatzeko. Izan ere, enplegu-zentro bereziek, desgaitasuna duten pertsonak enplegatzean, gizarte-trebetasunak eta lanerakoak beregana ditzaten laguntzen dute, eta, horrela, haien enplegarritasuna hobetzen dute eta ekoizpen-sistema arruntean sartzeko bidea errazten diete.

Beti ere gogoan izan behar dugu lortu nahi den amaierako helburua dela desgaitasuna duten pertsonak ahalik gehien laneratzeko enplegu arruntean. Hori dela eta, aurrera jarraitu behar da enplegu-politika aktiboen gauzapenean, lehentasuna talde hori lan-merkatu arruntean laneratzeari emango dioten formula berriak garatuz.

Euskal Herriaren Autonomia Estatutuaren 12.2 artikulua ezartzen du lan-legeria betearazteko eskumena Euskal Autonomia Erkidegoari dagokiola, eta zeregin horretan saiatu behar duela lan-baldintzak gizartearen garapen- eta aurrerapen-mailarekin bat etor daitezen, eta langileen kualifikazioa eta prestakuntza integrala sustatzen.

2011ko urtarrilaren 1eko ondorio-datarekin, lanaren, enpleguaren eta enplegurako lanbide-prestakuntzaren esparruan ordura arte Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari zegozkion lan-arloko legeria betearazteko eginkizunak eta zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatu zitzaizkion, 2010eko urriaren 28ko Transferentzien Batzorde Mistoaren Erabakian –azaroaren 9ko 289/2010 Dekretuaren bidez onartu zen– xedatutako moduan. Besteak beste, desgaitasuna duten pertsonen laneratzearen arloko eskumen betearazleak nahiz enplegu-zentro berezien kalifikazioa eta erregistroa egiteko eskumena eskualdatu ziren.

Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuaren bidez –Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortzen, ezabatzen eta aldatzen ditu, eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu–, Lan eta Enplegu Sailari esleitzen zaio enplegu-politika.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua erakunde autonomoa sail horri atxikita dago, eta, besteak beste, enplegu-programak, enplegurako prestakuntzakoak nahiz autoenplegua eta enpresa-sorkuntza sustatzekoak kudeatzea dagokio, bai eta gizarteratzeko zein laneratzeako zailtasun bereziak dituzten taldeentzako enplegu-programa espezifikoak lantzea ere. Halaber, erakunde horri dagozkio enplegu-zentro berezien erregistroarekin loturiko eginkizunak.

Bestetik, Enplegu Sistema Nazionaleko enplegua aktibatzeo programa komunak arautzen dituen irailaren 28ko 818/2021 Errege Dekretuak Enpleguari buruzko Legean 38. artikuluan aurreikusitako erregelamendu-garapena ekarri zuen. Errege Dekretu horren xedea, 1. artikuluan jasotzen den bezala, enplegua aktibatzeo programa komunaren funtsezko alderdiak zehaztea da. Enplegu Sistema Nazionaleko kide guztiek aplikatu ahal izango dituzte programa horiek eta, hala badagokio, funtsezkoak ez diren alderdietan garatu ere bai. Horrez gain, kudeaketa-modu hori erabiltzen duten programak finantzatzeko eta Enplegu Sistema Nazionalaren esparruan enplegua aktibatzeo programa komunaren kudeaketa eta koordinazioa arautzeko dirulaguntzen erreferentziazko zenbatekoak ezarriko dira, bai eta horien ebaluazioa eta jarraipena ere, eta desgaitasuna duten pertsonak laneratzen laguntzeko esparru bat txertatuko da.

Dekretu honen helburua da 818/2021 Errege Dekretuan jasotako esparru komun horretara egokitzea Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko programen eta zerbitzuen erregulazioa eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa. Hala, indargabetu egingo da urriaren 29ko 168/2019 Dekretua, indarrean dagoena. Horrela bada, aldatu egingo dira dirulaguntzen zenbatekoak eta hartzaileak. Aldi berean, programa batzuetan dirulaguntzak ordaintzeko eta justifikatzeko modua aldatu egingo da, kudeaketan eraginkortasun handiagoa lortze aldera.

Beraz, ez da erregulazio berritzailea jasotzen dituen laguntza-programen tipologiari dagokionez, 168/2019 Dekretuan jasotakoekin berdinak baitira. Horrela, bada, dekretu honen xedea, aurrekoaren antzera, honako hau da: alde batetik, II. kapituluan, Eusko Jaurlaritzak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren bidez eman ahal izango dituen laguntzen esparru orokorra arautzea, desgaitasuna duten pertsonen lan-jarduera egonkorra eta kalitatezkoa eskura dezaten sustatzeko, eta, bestetik, laguntza-programen oinarri arautzaileak jasotzen ditu. Deialdia edo aurrekontu-zuzkidura Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrei buruzko Legea urtero indarrean dagoenean egin ahal izango da. III. kapituluan, desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasuna hobetzeko ekimenak arautzeko esparrua ezartzen du. Azkenik, IV. kapituluan, Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa arautzen da, eta haien kalifikazioa egiteko eta erregistroan inskribatzeko prozedura ezartzen da.

Laguntzak bateragarriak dira lehiakortasunari buruzko Europar Batasuneko araudiarekin. Hala, ekainaren 17ko Batzordearen 651/2014 (EB) Erregelamenduan –laguntza-kategoria jakin batzuk barne-merkatuarekiko bateragarriak direla ezartzen du– xedatutako eskakizunak eta baldintzak bete dira, bai eta 2013ko abenduaren 18ko Batzordearen 1407/2013 (EB) Erregelamenduan –Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107. eta 108. artikuluen aplikazioari buruzkoa (de minimis laguntzak)– xedatutakoa ere. II. kapituluko 2. atalean –Enplegu lagunduko jarduketetarako laguntzak– araututa dauden dirulaguntzen kasuan izan ezik; izan ere, dirulaguntza horiek ez dira estatu-laguntzat hartzen Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107.1 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, erakunde onuradunei ez dielako inolako abantaila ekonomikorik ematen.

Desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko, dekretu honetan araututako programez gain, badira hobariak ere, gizarte-segurantzako kotizazioan; Estatuak arautzen ditu, eta Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren kargura finantzatzen dira.

Eusko Jaurlaritzaren enplegu-politikaren esparruan, desgaitasuna duten pertsoneri ematen zaien arretaren barnean sartzen dira, enplegua sustatzeko programekin batera, enplegurako orientabide- eta prestakuntza-zerbitzuak, hain zuzen ere politiken eta jardunbideen zeharkakotasun-printzipioa aintzat hartuta. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari dagokio zerbitzu horiek diseinatzea eta gauzatzea, eta, eginkizun horretan, aintzat hartzen dira talde horren premia espezifikoak. Horretarako, erakunde espezializatuekin lankidetzan jarduten du, desgaitasuna duten pertsoneri orientabidea emateko eta laneratzeko ibilbide pertsonalizatuak diseinatzeko, eta pertsona horien gaitasunak eta enplegagarritasuna hobetzea xede duten ekintza egokituak txertatzen ditu prestakuntza-eskaintzan. Xede horri begira, III. kapituluan, desgaitasuna duten pertsoneri orientabidea eta enplegurako prestakuntza emateko jarduketak arautzen dira.

Bestetik, aurreko 168/2019 Dekretuaren IV. kapitulua mantentzen da; Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa sortzen eta arautzen du, eta haien kalifikazioa eta inskripzioa egiteko prozedura ezartzen du.

Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Prestazioen eta Inklusioaren Zuzendaritzari atxikita dago; organo horri esleitu zaizkio erakunde autonomoaren laneratzearen esparruko programak kudeatzeko eta laguntzeko eginkizunak.

Enplegu-zentro bereziaren kalifikazioa eskuratzeko eta zentroa erregistroan inskribatzeko baldintzak arautzen dira, bai eta horretarako prozedura ere; era berean, inskripzio-liburuaren antolamendua, jarraipen- eta kontrol-jarduketak, eta, azkenik, deskalifikatzearen eta erregistroan ezetzatzearen kausak eta horretarako prozedura arautzen dira.

Aipatzekoa da, halaber, enplegu-politika publikoko horrelako ekimen batek nolako eragina duen gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren bilaketan. Esaterako, ekintza positiboko neurriak sartu dira desgaitasuna duten emakumeen kontratazioa bultzatzeko eta laguntza-programen azken hartzaileak emakumezkoak direnerako, eman beharreko diru-zenbatekoak igo egin dira.

Horrenbestez, Jaurlaritzako bigarren lehendakariorde eta Lan eta Enplegu sailburuak proposatuta, eta 2023ko urriaren 17an egindako bilkuran Gobernu Kontseiluak proposamena aztertu eta onartu ondoren, honako hau

XEDATZEN DUT:

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea.

Dekretu honen xedea da Eusko Jaurlaritzak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren bitartez emango dituen desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko laguntza-programak eta zerbitzuak arautzea; horien helburua da pertsona horiei laneratzeko eta lan-jarduera egonkorra eta kalitatezkoa lortzen laguntzea, bai eta enplegua mantentzen laguntzea ere.

Era berean, dekretu honen xedea da Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa sortzea, eta zentro horien kalifikaziorako eta erregistroan inskribatzeko baldintzak eta prozedura arautzea.

2. artikulua.– Aplikazio-eremua.

1.– Dekretu hau aplikatzeko lurralde-eremua Euskal Autonomia Erkidegoa da.

2.– Dekretu honetan araututako laguntzak Euskal Autonomia Erkidegoan finkatutako lantokiekin lotutako jarduketei aplikatuko zaizkie. Enplegu-zentro bereziei emateko laguntzen kasuan, horiek, gainera, Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroan inskribatuta egon beharko dute.

3.– Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroaren araudia aplikatuko zaie egoitza soziala eta fiskala Euskal Autonomia Erkidegoan duten enplegu-zentro bereziei.

3. artikulua.– Desgaitasuna duen pertsonaren definizioa, dekretu honen ondorioetarako.

1.– Dekretu honen ondorioetarako, desgaitasuna duten pertsonatzat hartuko dira % 33ko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortuta dutenak.

Halaber, desgaitasuna duten pertsonatzat hartuko dira Gizarte Segurantzako pentsiodun izanik ezintasun iraunkor osoagatik edo absolutuagatik edota baliaezintasun handiagatik pentsioa aitortuta dutenak, bai eta zerbitzurako ezintasun iraunkorragatik edo gauza ez izateagatik erre-tiro-pentsioa aitortuta duten klase pasiboko pentsiodunak ere.

2.– Desgaitasuna izanik laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonatzat hartuko dira:

a) Garun-paralisia, gaixotasun mentalen bat, desgaitasun intelektuala edo autismoaren espektroko nahasmendua duten pertsonak, baldin eta % 33ko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortua badute.

b) Desgaitasun fisikoa edo sensoriala duten pertsonak, baldin eta % 65eko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortua badute.

4. artikulua.– Enplegarritasuna hobetzeko prozesuen definizioa.

Kontuan hartuta desgaitasuna duten pertsonen egoerak bereziak izaten direla, Eusko Jaurlaritzak, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren bitartez, enplegua lortzera bideratutako banakako ibilbide pertsonalizatuak diseinatuko ditu, hainbat neurri eta politika egoki ordenatuz eta konbinatuz, desgaitasuna duten pertsonen lanbide-profilari eta premia espezifikoei egokitzeko.

Halaber, desgaitasuna duten pertsonen gaitasunak hobetzera bideratutako ekintza egokituak txertatu ahal izango ditu prestakuntza-eskaintzan.

II. KAPITULUA

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN ENPLEGUA SUSTATZEKO PROGRAMAK

1. ATALA

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN ENPLEGUA LAN-MERKATU
ARRUNTEAN SUSTATZEKO LAGUNTZAK

5. artikulua.– Atal honen xedea.

Atal honen xedea da desgaitasuna duten pertsonen enplegua lan-merkatu arruntean sustatzeko laguntzak arautzea. Horretarako, dirulaguntzak bi lerrotan sailkatu dira:

- a) Kontratatzeko laguntzak; 1. azpiatalean xedatu dira.
- b) Lanpostu-egokitzeak egiteko eta oztopoak kentzeko laguntzak; 2. azpiatalean xedatu dira.

6. artikulua.– Laguntzen onuradun izan daitezkeen enpresak.

1.– Atal honetan xedatutako laguntzen onuradun izan daitezke langileen kontratazioak edota lanpostu-egokitzeak zein oztopoak kentzeko jarduketak egiten dituzten enpresak, hurrenez hurren 9. eta 16. artikuluetan xedatutako moduan, betiere jarduketa horiek Euskal Autonomia Erkidegoan finkatutako lantokietan zerbitzuak emateko egin badira.

Kanpo geratzen dira administrazio publikoak, erakunde autonomoak, zuzenbide pribatuko ente publikoak eta sektore publikoko gainerako entitateak.

2.– Langile autonomoak, beren plantillako langileekin loturiko laguntzen onuradun izateaz gain, beren lanpostuarekin loturiko laguntzen onuradun ere izan daitezke; 2. azpiatalean arautu dira azken horiek.

7. artikulua.– Aurrekontu-zuzkidura.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Administrazio Kontseiluaren Erabaki baten bidez, urtero ezarriko da atal honetan araututako laguntzak finantzatzera bideratuko diren baliabide ekonomikoaren zenbatekoa.

Indarrean dagoen legediaren arabera aurrekontu-aldaketarik onartzen bada, aurrekontu-ekitaldi batean emango diren laguntzen bolumen osoak ezin izango du gainditu ez aipatutako esleipena ez haren igoeraren ondoriozkoa.

Hasierako aurrekontu-zuzkiduraren eta egin litezkeen aldaketen jakinarazpenak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian (EHAA) argitaratuko dira, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

8. artikulua.– Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena.

1.– Eskerak aurkezten diren hurrenkeran aztertuko dira, kontuan hartu gabe lerro bateko edo besteko dirulaguntzetarako diren, eta hurrenkera horretan emango zaizkie laguntzak deialdian ezarritako betekizunak eta baldintzak betetzen dituztenei, harik eta aurrekontu-zuzkidura amaitu arte.

2.– Aurrekontu-kreditua agortzen bada, EHAA-n emango da horren berri, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Laneratzea Aktibatze zuzendariaren ebazpen baten bidez.

Ekitaldi batean kreditu-faltagatik laguntza-eskaera batzuei ezin izan bazaie erantzun, laguntza horiek hurrengo ekitaldian eman ahal izango dira, ekitaldi horretako aurrekontu-kredituen kargura, beste eskabide bat aurkeztu behar izan gabe.

3.– Ebazteko eta ebazpena jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, eskabidea aurkezten den datatik aurrera. Epe hori igaro ondoren ebazpen espresurik jakinarazten ez bada, eskabidea ezetsizat joko da.

1. AZPIATALA

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONAK LAN-MERKATU ARRUNTEAN KONTRATATZEKO LAGUNTZAK

9. artikulua.– Diruz lagundu daitezkeen jarduketak.

1.– Diruz lagundu ahal izango da kontratazio mugagabea, bai eta kooperatiba edo lan-sozietateetarako bazkide langileak edo lan-bazkideak hartzea ere, baldin eta hartzen diren pertsonak desgaitasuna izanik langabezia-egoeran badaude; hau da, ez badaude altan Gizarte Segurantzako ezein erregimenetan eta enplegu-zerbitzu publikoetan enplegu-eskatzaille gisa inskribatuta badaude.

Era berean, diruz lagundu ahal izango dira mugagabe bihurtzen diren aldi baterako kontratuak, baldin eta enplegua sustatzeko kontratuak edo prestakuntzarako kontratuak badira.

2.– Aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzen diren kasuetan, ez da eskatuko pertsona langabezia-egoeran egotea.

Era berean, baldintza hori ez da eskatuko langilea Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-zentro berezi batetik zuzenean enpresa onuradunera igarotzen bada kontratatuta, ez eta enpresa laguntzailera igarotzen bada ere, lan-enklabeen kasuan. Kasu horietan, enpresak egindako kontratazioak etenik gabea izan behar du.

3.– Lan-enklabean desgaitasuna duten pertsonak kontratatzen badira, kontratazioa enklabearen hasieratik edota, langilea geroago sartu bada, langilea enklabean sartu zenetik gutxienez hiru hilabeteko epea igaro ondoren egin behar du enpresa laguntzaileak, eta kontratazio horrek etenik gabea izan behar du.

4.– Lanaldi osoko zein lanaldi partzialeko kontratazioak egin ahal izango dira. Azken kasu horretan, lanaldiak lanaldi osoaren % 50ekoa izan behar du, edota, desgaitasuna izanik laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonak kontratatzen badira, gutxienez % 35ekoa.

5.– Pizgarridun kontratazio mugagabe bakoitzak enpresa onuradunaren plantilla finkoaren gehikuntza garbia ekarri beharko du aurreko urtearen aldean, eta, gehikuntza hori kalkulatzeko, ez dira kontuan hartuko plantilla osatzen duten langileen artean gertatzen diren aldaketak, betiere arrazoi hauek eragiten badituzte: borondatezko ukoaren, lanerako ezintasun iraunkor osoaren edo absolutuaren edo baliaezintasun handiaren, erretiroaren, heriotzagatiko bajaren, lan-denboraren borondatezko murrizketaren ondoriozkoak edo bidezko diziplinazko kaleratzearen ondoriozkoak, ezta, subrogazioen kasuan, legezko arrazoiengatik gertatzen direnak ere.

6.– Ez dira diruz lagunduko:

a) Banako enpresaburuaren ezkontidearen kontratazioa, haren aurreko edo ondorengo ahai-deen kontratazioa, edo odol-ahaidetasun bidezko, ezkontza bidezko zein adopzio bidezko

alboko ahaideen kontratazioa, bigarren mailara artekoak barne. Halaber, ez dira diruz lagunduko izaera pertsonalistako sozietate-forma duten enpresetako edozein bazkideren ahaide horien kontratazioa, eta edozein motatako sozietate, asoziazio edo korporazio gisa eraturako enpresetako bazkideen zein gobernu-organoetako eta zuzendaritzako kideen ahaide horien kontratazioa.

b) Bazkideen kontratazioa, kooperatiba-sozietateetan eta lan-sozietateetan izan ezik.

c) Kontratazioaren dataren aurreko 24 hilabeteetan enpresa eskatzailean edo enpresa horren enpresa-talde bereko beste enpresa batean kontratu mugagabearen bidez zerbitzuak eman dituzten langileei egindako kontratazioak.

Enpresa-taldetzat joko da 1407/2013 (EB) Erregelamenduaren 2.2 artikuluan jasotako enpresa bakarraren definizioarekin bat datorrena edo Merkataritzako Kodearen 42. artikuluan xedaturako sozietate-taldearen definizioarekin bat datorrena.

d) Bidegabetzat jo diren (hala aitortuta edo adierazita) lan-kaleratzeen ondorioz hutsik geraturako lanpostuak betetzeko egindako kontratazioak.

10. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

1.– Aurreko artikuluan xedatutako kontratazioak egiteagatiko dirulaguntzaren zenbatekoa, lanaldi osorako, 5.500 eurokoa da (6.000 euro, kontratatutako pertsona emakumea edo 45 urtetik gorakoa bada).

2.– Hasierako kontratu mugagabea, lanaldi osokoa, 3.2.a) eta 3.2.b) artikuluetan aurreikusitakoaren arabera lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituzten eta desgaitasuna duten pertsonekin egiten bada, dirulaguntza 7.000 eurokoa izango da (7.500 euro, kontratatutako pertsona emakumea edo 45 urtetik gorakoa bada).

3.– Enpresa laguntzaileak lan-enklabeko pertsona bat kontratatzen duen kasuetarako, kontratatutako pertsona desgaitasuna izanik laneratzeko zailtasun bereziak dituen baldin bada, dirulaguntzaren zenbatekoa 8.000 eurokoa da.

4.– Hasierako kontratazio mugagabea, lanaldi osokoa, muga-mugako adimen-gaitasuna duten pertsonekin egiten bada (gutxienez % 20ko adimen-desgaitasuna ofizialki egiaztatzen dutenak eta % 33ra iristen ez direnak), dirulaguntza 2.000 eurokoa izango da.

5.– Lan-kontratu lanaldi partzialekoa bada, aurreko apartatuetan xedatutako dirulaguntza hitzartutako lanaldiaren arabera murriztuko da, proportzionalki.

6.– Dirulaguntzaren zenbatekoak ezin izango du gainditu egindako kontratuari dagokion urteko soldata-kostuaren % 75; urteko soldatatzat hartuko da ordainsari gordinaren eta gizarte-segurantzako kotizazioaren batura.

11. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

1.– Kontratazioagatiko dirulaguntzaren eskabideak aurkezteko epea hilabetekoa izango da, kontratuaren hasieratik edo kontratu mugagabe bihurtu denetik aurrera.

2.– Dirulaguntzak jasotzeko eskabidea osorik bete behar da, eta, harekin batera, dokumentazio hau aurkeztu behar da nahitaez:

a) Egindako lan-kontratuaren kopia. Aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzen diren kasuetan, enplegua sustatzeko kontratuaren edo prestakuntzarako kontratuaren kopia, eta mugagabe bihurtzearen dokumentua.

Kooperatiben eta lan-sozietateen kasuan, langile bazkideekin edo lan-bazkideekin egindako sozietate-kontratuaren kopia.

b) Desgaitasun-mota eta -mailaren egiaztageria, erakunde eskudunak egina.

12. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

Dirulaguntza ordainketa bakarrean ordainduko da, ematen den unean.

13. artikulua.– Enplegua mantentzeko betebeharra.

1.– Azpiatal honetan araututako kontratazioagatiko laguntzen onuradun diren enpresek betebeharra dute kontratatutako pertsonen enpleguaren egonkortasuna bermatzeko.

Kontratua hasi denetik edo mugagabe bihurtu denetik bi urte igaro baino lehen langileak enpresan baja hartzen bada, enpresa onuradunak, dirulaguntza jasotzeko eskubideari eusteko, desgaitasuna izanik langabezia-egoeran dagoen beste langile batez ordezkatu behar du, hilabeteke epean, eta ordezkapen horrek ez dio ekarriko beste laguntza bat jasotzeko eskubiderik.

2.– Langilea ordezkutzen ez bada, eta kontratuaren azkentzea enpresa onuradunari egotz dakioken kausa baten ondoriozkoa bada, enpresa onuradunak jasotako laguntza osorik itzultzeko betebeharra izango du.

Enpresan emandako baja enpresaren borondatearekin zerikusirik ez duen kausa batengatik gertatu bada, enpresak dirulaguntzaren zenbatekoaren zati bat itzuli beharko du, langileak lana utzi duenetik bi urte igaro bitarteko aldiari dagokion dirulaguntzaren zatia, hain zuzen.

14. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

Azpiatal honetan araututako laguntzak de minimis laguntzat hartuko dira. Laguntza horiek Batzordearen 2013ko abenduaren 18ko 1407/2013 (EB) Erregelamenduan –Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107. eta 108. artikulua aplikatzeari buruzkoa– arautzen dira. Kalifikazio horren ondorioz, enpresa bakarrari de minimis laguntzetan emandako guztizko zenbatekoa ez da izango 200.000 eurotik gorakoa hiru ekitaldi fiskalen barruan.

Muga hori aplikatzeko, kontuan hartu beharko da nola definitzen den «enpresa bakarra» erregelamendu horren 2.2 artikuluan.

Laguntza eskatu duen enpresak dagokion ekitaldi fiskalean eta aurreko bietan jasotako de minimis laguntza horien aitortpena egin beharko du, de minimis laguntza berriarekin aipatutako erregelamenduan ezarritako gehieneko muga ez duela gainditzen egiaztatzeko.

15. artikulua.– Aldi berean beste dirulaguntza batzuk jasotzea.

Azpiatal honetan xedatutako dirulaguntzak kontratazio beragatik jasotako beste laguntza batzuei batu ahal izango zaizkie, betiere batura horrek ez bada gainditzen urteko soldata-kostuaren % 75, ulertzen delarik kostu hori ordainsari gordinaren eta gizarte-segurantzako kotizazioaren batura dela.

2. AZPIATALA

LANPOSTU-EGOKITZEAK EGITEKO ETA OZTOPOAK KENTZEKO LAGUNTZAK

16. artikulua.– Diruz lagundu daitezkeen jarduketak.

1.– Diruz lagundu ahal izango dira desgaitasuna duten pertsonak gainerako pertsonen aldean lan-ingurunean dituzten desabantailak gainditzera bideratutako banakako jarduketak, hala lanpostuan, lan-ingurunean edo ekoizpen-prozesuan irisgarritasuna hobetzeko jarduketak nola lanpostu-egokitzeak egitekoak; zehazki, honako hauek:

- a) Desgaitasuna duten pertsonak lanlekuetarako irisgarritasuna izatea eragozten edo zailtzen duten oztopo fisikoak kentzea, bai eta lanlekuetan haien mugikortasuna edo komunikazioa oztopatzen duten hesiak kentzea ere.
- b) Lan-ekipamenduak, hala nola altzariak, makinak edo ekipo informatikoak, desgaitasuna duten pertsonari egokitzea, bai eta lanpostuaren ingurune fisikoa nahiz ekoizpen-prozesua ere.
- c) Desgaitasuna duten pertsonak erabiltzeko egokiak diren programa informatikoak eta komunikazio-bitartekoak instalatzea.

2.– Laguntza hauen ondorioetarako, desgaitasuna duten pertsonatzat hartuko dira 3. artikuluan definitutakoak eta maiatzaren 25eko 368/2021 Errege Dekretuaren (Mugako adimen-gaitasuna duten pertsonak enplegua lor dezaten sustatzeko ekintza positiboko neurriei buruzkoa) 2. artikuluan jasotako mugako adimen-gaitasuna duten pertsonak, hau da, gutxienez ofizialki % 20ko desgaitasun intelektuala dutela egiaztatzen dutenak eta % 33ra iristen ez direnak.

3.– Kapitulu honetan xedatutako diruz lagundu daitezkeen jarduketak lanpostu batean baino gehiagotan egitekoak izan daitezke, enpresa berean.

4.– Enpresek gauzatutako neurriek lotuta egon beharko dute kontratu mugagabe berriekin edo mugagabe bihurtutako aldi baterako kontratuekin, bai eta aldi baterako kontratu berriekin ere.

5.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak txostena eskatu ahal izango dio Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileari edota erakunde eskudunari, egiaztatzeko ea diruz lagundu daitezkeen neurria egokia eta beharrezkoa den irisgarritasuna hobetzeko, edo lanpostuaren edota ekoizpen-prozesuaren egokitzea egiteko.

17. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

1.– Banakoari eragiten dioten egokitzeak egiteko neurriak ezartzeagatiko dirulaguntzaren zenbatekoa 1.800 eurokoa izango da gehienez, desgaitasuna duen langile bakoitzeko. Kategorien arabera Salbuespenen Erregelamendu Orokorrekin bat (651/2014 EE Erregelamendua), gehieneko intentsitatea diruz lagun daitezkeen kostuen % 100erainokoa izan daiteke.

2.– Dirulaguntzaren zenbatekoak ezin izango du gainditu diruz lagundutako egokitze-jarduketaren kostua.

18. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

1.– Dirulaguntzaren eskabideak hilabeteko epean aurkeztu beharko dira, diruz lagundutako jarduketa gauzatu den datatik aurrera, ulertzen delarik data hori dela obraren fakturaren, erositako materialaren edo jarduketa gauzatzeko zerbitzu-ematearen data.

2.– Eskabidea osorik bete behar da, eta, harekin batera, dokumentazio hau aurkeztu behar da nahitaez:

- a) Desgaitasuna duten pertsonen eta egokitzeen edo oztopo-kentzeen eraginpeko lanpostuen zerrendak.
- b) Egokitzeak edo oztopo-kentzeak azaltzen dituen memoria.
- c) Egokitzeak edo oztopo-kentzeak egiteko lanak ordaindu direla egiaztatzen duten fakturak.

19. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

Dirulaguntza ordainketa bakarrean ordainduko da, ematen den unean.

20. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

Azpiatal honetan xedatutako dirulaguntzak 2014ko ekainaren 17ko Batzordearen 651/2014 (EB) Erregelamenduaren mende daude –erregelamendu horren bidez, laguntza-kategoria jakin batzuk barne-merkatuarekin bateragarriak direla ezartzen da, Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107. eta 108. artikulua aplikatuz–, eta, bereziki, erregelamendu horren 34. artikulua mende.

21. artikulua.– Aldi berean beste dirulaguntza batzuk jasotzea.

Lanpostu-egokitzeengatik dirulaguntzak beste laguntza batzuei batu ahal izango zaizkie, barnean hartuta diruz lagun daitezkeen kostu berberei dagozkien de minimis laguntzak, betiere batura horrek ez badu gainditzen diruz lagun daitezkeen kostuen % 100.

2. ATALA

ENPLEGU LAGUNDUKO JARDUKETETARAKO LAGUNTZAK

22. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jarduketak.

1.– Atal honetan xedatutako dirulaguntzak jaso ahal izango dituzte dirulaguntzak eman diren ekitaldiari dagokion urtearen barruan, urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean, garatu diren enplegu lagunduko jarduketek.

Enplegu lagundurako jarduketatzat hartzen dira laneratzeko zailtasun bereziak dituzten eta desgaitasunen bat duten pertsonen lan-merkatu arruntean gizarte- eta lan-egokitzapena helburu duten ekintzen multzoa, lanpostu baliokideak betetzen dituzten gainerako langileen antzeko baldintzetan lan egin dezaten.

Jarduketa horien barruan sartzen dira lanpostuan banakako orientazio- eta laguntza-ekintzak, lan-prestatzaile espezializatuek emandakoak, eta lan-merkatu arruntean lan-aukerak bilatzeko eta erakartzeko beharrezkoak diren prospekzio-jarduketak.

2.– Enplegu lagundurako jarduketak erakunde onuradunetako langile espezializatuek egingo dituzte. Erakunde horiei enplegu lagundurako unitate deritze, eta 25. artikuluan xedatutako osaera eta eginkizunak dituzte; besteak beste, desgaitasunen bat duten pertsonak enpresa arruntean hasi aurreko jarduketak, eta lanpostuan bertan gauzatu beharrekoak, bermatuz tratu- eta aukera-berdintasuneko printzipioen eta genero arloko diskriminazio-ezaren printzipioaren pean garatzen direla jarduketok. Hemen deskribatzen dira:

a) Lanpostuan hasi baino lehen:

- 1) Enpresa arruntean informazioa ematea eta sentsibilizazioa sustatzea.

- 2) Dirulaguntzaren xede den taldeari egokitutako enplegu-aukerak bilatzea eta jasotzea, banakoa oinarri hartuta.
- 3) Lanpostuak identifikatzea eta xehetasunez aztertzea, enpleguaren ezaugarriak eta garatze-baldintzak zehaztea, informazio garrantzitsu eta beharrezko guztia lortzeko.
- 4) Desgaitasuna duten pertsonen artean, lanpostu hori betetzeko behar diren ezaugarriak dituzten pertsonak identifikatzea.
- 5) Bateragarritasunaren azterketa: alde batetik, lanpostuaren profila, eta, bestetik, desgaitasunen bat dutenen artean postu hori betetzeko hautatutako pertsona.
- 6) Lanpostuaren ezaugarriak eta eskakizunak kontuan hartuta, horien neurrizko egokitzeak egitea zenbateraino izango litzatekeen beharrezkoa aztertzea.

b) Lanpostuan:

- 1) Banakako prestakuntza lanpostuan, langileak eskatzen zaizkion lanbide-gaitasunak lortzeko eta bere lanpostuan nahiz lan-ingurunean ahalik ongien integratzeko.
- 2) Enpresaren antolamenduan eta bereziki desgaitasuna duen langilearekin elkarrekin-tzan jarduten duten lankideen artean sentsibilizazioa sustatzea, eta horiei prestakuntza eta laguntza ematea.
- 3) Lanpostuaren ezaugarriak eta eskakizunak kontuan hartuta, beharrezkotzat jo diren neurrizko egokitzeak bideratzea.
- 4) Epe luzerako laguntza pertsonalizatua eta banakako jarraipena: kontratatu den pertsona laneratu ondoren, beharrezkoa da haren eta enpresaren jarraipena egitea, laneratzea behar bezala garatzen dela segurtatzeko, eta, lanpostuari dagokion jardunean edo lan-ingurunean aldaketarik gertatzen bada, horrekin batera sortutako prestakuntza- eta egokitze-premiei erantzuteko.
- 5) Ebaluazioa: prozesu guztia nola garatu den baloratu behar da, bai enpresaren bai desgaitasuna duen pertsonaren aldetik, eta bi aldeen gogobetetze-maila ebaluatu behar da.

3.– Enplegu lagunduko jarduketengatiko dirulaguntza eskuratzeko, ezinbestekoa da desgaitasuna duten pertsonak enpresa arruntean laneratzeko helburuak erdiestea, 26. artikuluan xedatutakoa betez, helburu horien lorpenak baldintzatzen baitu dirulaguntza eskuratzeko aukera, eta horren araberakoa baita haren zenbatekoa ere.

Laneratze-helburuak lortuzat emateko, enplegu lagunduko jarduketan xede diren eta desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arrunteko enpresa batek kontratatu beharko ditu, eta enpresaren egituraren barneko lanpostu batean enplegatu behar dira egiaz. Langileari lanaldi partzialeko kontratua egin bazaio, haren lanaldia lanaldi osoko pareko langile baten lanaldiaren % 35en baliokidea izango da gutxienez.

Desgaitasuna duten pertsonekin sinatzen diren aldizkako kontratu finkoen kasuan, enplegu lagunduko jarduketek bat etorri beharko dute diruz lagun daitekeen ekitaldiko jarduketa-aldiaren iraupenarekin.

4.– Era berean, diruz lagundu ahal izango dira, laguntza eman deneko urtearen barruan garatu diren jarduketak izanik, aurreko ekitaldietan kontratatutako pertsonen jarraipena egitera eta haiei laguntzera bideratutako jarduketak, helburu dutenak laneratzea behar bezala garatzen ari dela egiaztatzea, eta, lanpostuari dagokion jardunean edo lan-ingurunean aldaketarik gertatzen bada,

horrekin batera sortutako prestakuntza- eta egokitze-premiei erantzutea, bai eta langile horiei beren lanpostua mantentzen laguntzea ere.

23. artikulua.– Azken hartzaileak.

Enplegu lagundurako jarduketan azken hartzaileak izango dira desgaitasuna duten eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan enplegu-eskatzaile langabe gisa erregistratuta dauden langileak, bai eta enplegu-zentro bereziek kontratatutakoak ere, betiere bi kasuetan honako kasu hauetako-
ren batean badaude:

a) Garun-paralisia, osasun mentaleko nahasmendua edo adimen-desgaitasuna duten pertsonak, baita autismoaren espektroko nahasmendua dutenak ere, baldin eta % 33ko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortua badute.

b) Desgaitasun fisiko edo sensoriala duten pertsonak, baldin eta % 65eko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortua badute, bai eta gorrak eta entzumen-desgaitasuna duten pertsonak ere, baldin eta % 33ko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortua badute.

c) Mugako adimen-gaitasuna duten pertsonak, hau da, maiatzaren 25eko 368/2021 Errege Dekretuaren (mugako adimen-gaitasuna duten pertsonen enplegua lor dezaten sustatzeko ekintza positiboko neurri buruzkoa) 2. artikuluan definituta daudenak. Gutxienez % 20ko adimen-desgaitasuna egiaztatu beharko dute, % 33ra iritsi gabe.

24. artikulua.– Erakunde onuradunak.

Enplegu lagunduko jarduketak garatzeko dirulaguntzen onuradun izan daitezke irabazi-asmorik gabeko elkarteak, fundazioak zein bestelako erakundeak, eta Euskal Autonomia Erkidegoan finkatutako enplegu-zentro bereziak –kalifikazio hori dutenak eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroan inskribatuta daudenak–, betiere baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Haien helburu soziala izatea, besteak beste, desgaitasuna duten pertsonak laneratzea edota haientzako enplegua sortzea.

b) Beren plantillan lan-prospekziogile eta -prestatzaile espezializatuak izatea; enplegu lagunduko unitatea osatzen dute horiek, hurrengo artikuluan xedatutako moduan.

c) Esperientzia egiaztatua izatea administrazio publikoek eta/edo Europar Batasunaren Funtsek desgaitasuna izanik zailtasun bereziak dituzten pertsonak laneratzeke diruz lagundutako lane-
ratze-programen garapenean.

d) Enplegu lagunduko jarduketak doan egitea, langileei eta enpresei tarifarik kobratu gabe edo haiengandik inolako zenbatekorik jaso gabe.

25. artikulua.– Enplegu lagunduko unitateen osaera eta eginkizunak.

1.– Deialdi honetan parte hartzeko, enplegu lagunduko oinarrizko unitateak gutxienez bi langile izan behar ditu, lan-prospekziogile bat eta -prestatzaile bat, eta ez dute zertan proiektuan lanaldi osoan aritu.

2.– Enplegu lagunduko lantaldeak osatzen dituzten pertsonen aukera izango dute profil bakoitzaren eginkizunak modu partekatuan eta polibalentean garatzeko, betiere artikuluko honetako 3. eta 4. paragrafoetan ezarritako esperientzia- eta titulazio-baldintzak betetzen badituzte.

Lantalde bat bi pertsonak baino gehiagok osatzen badute, lantaldeko profesionalen erdiek gutxienez bete beharko dituzte artikuluko honetako 3. eta 4. apartatuetan ezarritako titulazio- eta

esperientzia-baldintzak, eta beste erdiek, berriz, titulazioaren betekizunaren ordeztatu hone-tako 3. eta 4. apartatuetan titulaziorik ez dutenen kasuetarako ezartzen den lan-esperientzia egiaztatu beharko dute.

3.– Prospekzio-zereginetan jardungo duten profesionalek gutxienez gradu-mailako unibersitate-titulua izan beharko dute, eta gutxienez urtebeteko esperientzia egiaztatu beharko dute laneratzeko zailtasun bereziak dituzten kolektiboentzat enplegu-aukerak bilatzeko prospekzio-zereginetan edo desgaitasuna izanik zailtasun bereziak dituzten pertsonen laneratzeko laguntzeko prozesuetan.

Gutxienez gradu-mailako unibertsitate-titulua izatearen betekizun hori ez zaie eskatuko gutxienez 5 urteko lan-esperientzia egiaztatzen dutenei enplegu-aukerak bilatzeko prospekzio-zereginetan edo desgaitasuna izanik zailtasun bereziak dituzten pertsonen laneratzeko prozesuetan.

Kasu batean zein bestean, lan-esperientzia egiaztatzeko, proposatutako pertsonaren lan-kontratuak aurkeztu beharko dira, bai eta betetako eginkizunak egiaztatzen dituen enpresaren ziurtagiria ere.

Desgaitasuna duen pertsona lanpostuan hasi aurretik, honako eginkizun hauek bete behar dituzte lan-prospekziogileek:

- a) Enpresa arruntetan informazioa ematea eta sentsibilizazioa sustatzea.
- b) Jarduketan xede den taldeari egokitutako enplegu-aukerak bilatzea eta jasotzea, banakoa oinarri hartuta.
- c) Lanpostuak identifikatzea eta xehetasunez aztertzea, enpleguaren ezaugarriak eta garatze-baldintzak zehaztea, informazio garrantzitsu eta beharrezko guztia lortzeko.
- d) Lanpostuaren ezaugarriak eta eskakizunak kontuan hartuta, horien neurrizko egokitzeak egitea zenbateraino izango litzatekeen beharrezkoa aztertzea.

4.– Lan-prestatzaileek gutxienez goi-mailako lanbide-heziketako titulua edo haren baliokidea izan beharko dute, eta gutxienez urtebeteko aurretiko esperientzia egiaztatu beharko dute desgaitasuna izanik zailtasun bereziak dituzten pertsonen prestakuntza-jardueretan edo horiei laneratzeko laguntzeko prozesuetan.

Goi-mailako lanbide-heziketako gutxieneko titulazioa edo baliokidea ez zaie eskatuko hau egiaztatzen dutenei: gutxienez 5 urteko esperientzia desgaitasunen bat eta zailtasun bereziak dituzten pertsonak prestatzen eta laneratzeko laguntzeko prozesuetan.

Kasu batean zein bestean, lan-esperientzia egiaztatzeko, proposatutako pertsonaren lan-kontratuak aurkeztu beharko dira, bai eta betetako eginkizunak egiaztatzen dituen enpresaren ziurtagiria ere.

Lan-prestatzaileek honako eginkizun hauek bete behar dituzte lanpostuan:

- a) Banakako prestakuntza lanpostuan, langileak eskatzen zaizkion lanbide-gaitasunak lortzeko eta bere lanpostuan nahiz lan-ingurunean ahalik ongien integratzeko.
- b) Enpresaren antolamenduan eta bereziki desgaitasuna duen langilearekin elkarrekintzan jarduten duten lankideen artean sentsibilizazioa sustatzea, eta horiei prestakuntza eta laguntza ematea.
- c) Epe luzerako laguntza pertsonalizatua eta banakako jarraipena: kontratatutako pertsona laneratu ondoren, beharrezkoa da haren eta enpresaren jarraipena egitea, laneratzeko behar bezala garatzen dela segurtatzeko, eta, lanpostuari dagokion jardunean edo lan-ingurunean

aldaketarik gertatzen bada, horrekin batera sortutako prestakuntza- eta egokitze-premiei erantzuteko.

d) Ebaluazioa: prozesu guztia nola garatu den baloratu behar da, bai enpresaren bai desgaitasuna duen pertsonaren aldetik, eta bi aldeen gogobetetze-maila ebaluatu behar da.

5.– Lan-prospekziogileek eta -prestatzaileek honako eginkizun hauek bete behar dituzte elkarrekin:

a) Desgaitasuna duten pertsonen artean, lanpostu jakin bat betetzeko behar diren gaitasunak dituzten pertsonak identifikatzea.

b) Bateragarritasunaren azterketa: alde batetik, lanpostuaren profila, eta, bestetik, desgaitasunen bat dutenen artean postu hori betetzeko hautatutako pertsona.

c) Lanpostuaren ezaugarriak eta eskakizunak kontuan hartuta, beharrezkotzat jo diren neurrizko egokitzeak bideratzea eta gauzatzea.

6.– Enplegu-zentro berezien kasuan, enplegu lagunduko jarduketak egingo dituzten profesionalak ezin daitezke izan lanbide-jardueran laguntzeko unitateak osatzen dituzten profesional berberak, eta erantzukizunpeko adierazpen baten bidez egiaztatu beharko dute hori.

7.– Kausa justifikatuak direla-eta jarduketak garatu bitartean enplegu lagunduko unitateetan lanpostu hutsak geratzen badira, langile horiek ordezkatu egin beharko dira, betiere artikuluko hone-tan xedatutako irizpideak eta baldintzak betez.

Enplegu lagunduko unitatea osatzen duen lantalde profesionalean aldaketarik egin nahi iza-nez gero, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari jakinarazi behar zaio, eta erakunde horrek onartu beharko ditu aldaketak. Lan-prestatzaileak eta/edo -prospekziogileak ordezkatu behar direnean, aldatzeko eskaeran adierazi beharko da zer pertsona ordezkatu den, eta, lanpostu horretarako proposatzen den pertsonaren curriculumaz gain, haren titulazioaren egiaztagiria aurkeztu beharko da, bai eta lan-esperientziaren egiaztagiriak ere: hau da, lan-kontratuak eta betetako eginkizunak egiaztatzen dituen enpresaren ziurtagiria.

26. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

1.– Artikulu honetan ezarritako dirulaguntzak erakunde onuradunen enplegu lagunduko unitatea osatzen duten profesionalen laneko eta gizarte-segurantzako kostuak finantzatzeko erabiliko dira.

Finantzatzen diren gastuek lotuta egon beharko dute desgaitasuna duten pertsonak enpresa aruntetan laneratzeko jardueraren helburuak lortzearekin.

2.– Dirulaguntzaren zenbatekoa kostu unitarioen baremo estandar bat aplikatuz ezartzen da, Euskal Autonomia Erkidegoan kokatutako lantokietan txertatutako enplegu lagundurako ekintzen hartzaile diren langileen desgaitasun-motaren eta -mailaren arabera.

3.– Lagundutako enplegu-jarduketarako ezartzen dira zenbatekoak, lanaldi osoko kontratueta-rako urtebeterako gehienez, eta proportzionalki murriztuko dira lanaldiaren ehunekoaren arabera, baldin eta kontratua lanaldi partzialekoa bada, 22.3 artikuluan ezarritako lanaldiaren % 35eko gutxieneko mugarekin, eta desgaitasuna duen pertsona kontratatuta dagoen eta dagokion diruz laguntzeko moduko ekitaldian laguntza jasotzen duen aldiaren arabera.

4.– Honako hauek dira diruz lagundu daitekeen ekitaldian laneratzeagatiko dirulaguntzen zenbatekoak:

- a) 30.628 euro, garun-paralisia, osasun metaleko nahasmendua adimen-desgaitasuna edo autismoaren espektroko nahasmendua duen pertsona bakoitzeko, baldin eta % 65eko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortua badute.
- b) 18.377 euro, garun-paralisia, osasun metaleko nahasmendua edo adimen-desgaitasuna duen pertsona bakoitzeko, baita autismoaren espektroko nahasmendua dutenentzat ere, baldin eta % 33ko edo gehiagoko eta % 65etik beherako desgaitasun-maila aitortua badute.
- c) 11.485 euro, desgaitasun fisiko edo sentsoriala duen pertsona bakoitzeko, baldin eta % 65eko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortua badute, edo gorra den eta entzumen-desgaitasuna duen pertsona bakoitzeko, baldin eta % 33ko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortua badute.
- d) 3.009 euro, adimen-desgaitasuna duen pertsona bakoitzeko, baldin eta gutxienez % 20ko eta gehienez % 32ko desgaitasun-maila aitortua badute.
- e) Laneratu beharreko desgaitasuna duen pertsona emakumea edo 45 urtetik gorakoa bada, % 10 handituko dira aurreko paragrafoetan xedatutako dirulaguntzen zenbatekoak.

Diruz lagun daitekeen ekitaldiaren urtea baino lehen kontratatutako pertsonekin jarraipen-ekin-tzak egiteagatik dirulaguntza bat emango da, eta haren zenbatekoa 778 eurokoa izango da lagundutako pertsona bakoitzeko. Enpleguaren jarraipenerako laguntza ezin izango da 15 pertsona baino gehiagokoa izan enplegu lagunduko unitateko lanaldi osoko prestatzaile bakoitzeko.

27. artikulua.– Deialdia.

Atal honetan jasotako dirulaguntzen deialdia Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Administrazio Kontseiluaren erabaki baten bidez egingo da, eta, hartan, alderdi hauek zehaztuko dira gutxienez: finantzaketarako baliatuko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa, eskabideak aurkezteko epea eta dirulaguntza justifikatzeko epea.

Deialdia EHAAAn argitaratuko, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

28. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

Dirulaguntzaren eskabidea osorik bete behar da, eta, harekin batera, dokumentazio hau aurkeztu behar da nahitaez:

a) Dirulaguntzaren hartzaile izan nahi duen erakundearen memoria deskribatzailea, gutxienez honako hauek zehaztuko dituen:

- 1) Erakundearen kokaleku fisikoaren xehetasuna eta jarduteko lurralde-eremua.
- 2) Helburu soziala, jardun-eremuak eta erakundearen organigrama.
- 3) Enplegu lagunduko unitatea osatzen duten lan-prestatzaile eta -prospekziogileen zerrenda, proiektuan emandako lanaldiaren ehunekoa eta horien curriculum vitae, bai eta eskatutako titulazioa eta esperientzia egiaztatzen duen dokumentazioa ere. Hauek aurkeztuta egiaztatuko da esperientzia: proposatutako pertsona bakoitzari egindako lan-kontratuak, eta enpresaren ziurtagiri bat, zer eginkizun bete dituen egiaztatzen duena.

4) Esparru hauetako esperientzia egiaztatzeko memoria: desgaitasuna izanik zailtasun bereziak dituzten pertsonen laneratzea, enplegu lagunduko prozesuen bidez, eta desgaitasuna duten pertsonak enpresa arruntean laneratzeko eta pertsona horiei prestakuntzan eta lanpostuan bertan laguntzeko programak, administrazio publikoek eta/edo Europar Batasuneko Funtsek diruz lagunduak.

b) Urteko kudeaketa-plana, gutxienez honako hauek zehaztuta:

1) Garatu beharreko jarduketak eta lortu beharreko laneratze-helburuak.

2) Desgaitasunen bat duten pertsonen tipologia eta kopurua, honakoak bereizita: artatutako pertsonen artean, desgaitasunen bat dutenen sexua eta adina, eta sinatutako kontratuen lanaldiaren ehunekoa, laneratze berriak ea aurreko ekitaldietan kontratatutako pertsonen jarraipen-prozesuak bereizita.

3) Ebaluazio-sistema. Garatu beharreko ebaluazio-prozesuei buruzko dokumentuak zehaztu eta aurkeztu behar dira, lan-prozeduren nahiz lorturiko emaitzen kalitatea neurtzeko: ebaluatutako aldagaiak edo dimentsioak, tresnak, parte-hartzaileak eta ebaluazio-faseak edo -motak.

4) Eskura dauden azpiegitura, baliabideak eta bitarteko instrumentalak.

c) Eskabidea pertsona juridiko eskatzailearen izenean sinatzen duen pertsonaren legezko ordezkariaren egiaztagiria, baldin eta ordezkari hori ez badago inskribatuta Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren ordezkarien erregistroan.

d) Irabazi-asmorik gabeko elkarteen, fundazioen eta bestelako erakundeen kasuan, haien eraketa egiaztatzen duen dokumentazioa eta, hala egokituz gero, estatutuak, non haien helburu soziala eta kokalekua azaldu behar diren.

e) Enplegu-zentro berezietan dagokienez, erakunde eskatzailearen ordezkariaren erantzukizunpeko adierazpena, non adieraziko baita enplegu lagunduko jarduketak egingo dituzten langileak ez direla lanbide-jardueran laguntzeko unitateak (LJLU) osatzen dituzten profesionalak.

f) Erakunde eskatzailearen ordezkariaren erantzukizunpeko adierazpena, erakundearen plan-tilla zenbat langilek osatzen duten eta erakundeak berdintasun-planik baduen zehaztuko duena. Erakundea dirulaguntzaren onuradun izanez gero, plan horren kopia eskatu ahal izango zaio edozein unetan.

29. artikulua.– Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena.

1.– Eskabideak aurkezteko epea amaitu ondoren, dekretu honetan ezarritako baldintzak betetzen dituztenei emango zaie dirulaguntza.

Programa hau finantzatzera bideratutako baliabide ekonomikoak nahikoa ez badira eskatutako laguntza guztiak emateko, onartutako eskabideen artean banatuko dira funtsak, proportzionalki, baliabide ekonomikoen muga kontuan hartu gabe bakoitzari legokiokeen laguntzaren arabera.

2.– Prozeduraren ebazpena eman eta jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, deialdia EHAA-n argitaratzen den egunetik aurrera. Epe hori igaro ondoren ebazpen espresurik jakinarazten ez bada, eskabidea ezetsizat joko da.

30. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

Atal honetan aurreikusitako jarduketak gauzatzeko emango diren laguntzak bi zatitan ordainduko dira:

a) Lehenengo ordainketan, dirulaguntzaren zenbatekoaren % 50 emango da, eta ordainketa laguntza onartutakoan egingo da.

b) Bigarren ordainketan, gainerako % 50a emango da, edo lortutako eta justifikatutako lanerazte-helburuen arabera egin beharreko doikuntzaren ondoren ateratzen den zenbatekoa.

Bigarren ordainketa jarduketak amaitu ondoren egingo da, betiere jarduketa horiek egin direla eta dirulaguntza erabili dela justifikatu ondoren.

31. artikulua.– Dirulaguntzaren justifikazioa eta epea.

1.– Erakunde onuradunak agiri hauek aurkeztu beharko ditu, diruz lagundu daitekeen ekitaldian hurrengo urteko martxoaren 1a baino lehen:

a) Artatutako pertsonen desgaitasuna egiaztatzen duen ziurtagiriaren kopia, dagokion organo eskudunak emana.

b) Enplegu lagunduko jarduketak gauzatu dituzten enprekin sinatutako lankidetzahitzarmenak. Laguntze aldera, hitzarmen-eredu bat eskuragarri jarriko da Lanbideren web-orrian: www.lanbide.euskadi.eus

c) Enplegu lagunduko jarduerak benetan gauzatu direla egiaztatzen duen ziurtagiria, bai diruz lagundu daitekeen ekitaldian egindako lanerazteak, bai aurreko ekitaldietakoak. Ziurtagiri hori erakunde onuradunak eta enpresa kontratatzaileak sinatu beharko dute, eta, bertan, diruz lagundu daitekeen ekitaldiko enplegu lagunduko jardueren aldizkakotasuna adierazi beharko da. Laguntze aldera, ziurtagiri-eredu bat eskuragarri jarriko da Lanbideren web-orrian: www.lanbide.euskadi.eus

Dena dela, kontratua bera eta iraupena egiaztatzeko, Gizarte Segurantzako lan-bizitzaren erregistroa kontsultatuko da.

2.– Enplegu lagunduko jarduerak justifikatzeko dokumentazioarekin batera, honako hauek aurkeztu beharko dira:

a) Artatutako pertsona bakoitzeko, banakako txosten bat; pertsona laneratzeko eta lanpostura egokitzeko prozesuari buruzkoa izango da.

b) Prospekzio-lanaren laburpen-txostena; aztertutako lanpostuen kopurua eta, hala badagokio, egindako lanpostuen inbentarioak jasoko ditu. Laburpen-txosten horrekin batera, prospekzio- enpresen identifikazioa aurkeztu beharko da. Enpresaren izena edo sozietate-izena, identifikazio fiskaleko zenbakia eta jarduera-sektorea adieraziko dira.

32. artikulua.– Dirulaguntzaren aldaketen eta ez-betetzeen kasu espezifikoak.

1.– Dirulaguntza justifikatzeko amaieran aurkeztutako dokumentazioa aztertuta ondorioztatzen bada emandako dirulaguntzaren zenbatekoa handiagoa dela enplegu lagunduko jarduketak gauzatzetik sortu diren diruz lagun daitezkeen gastuei dagokien kostuaren zenbatekoa baino, dirulaguntzaren zenbatekoa aldatuko da eta kostu horri egokituko zaio, eta, horretarako, aldaketa- edo itzulketa-prozedura izapidetuko da.

2.– Horrez gain, desgaitasuna duten pertsonen kontratuak amaitzeko data baino lehenago azkentzen badira, edota laguntzaren zenbatekoa emateko oinarria izan den iraupen-aldia baino lehenago azkentzen badira, horrek kontratazio horiengatik emandako dirulaguntzarako eskubidea galtzea ekarriko du, eta aurretiaz horretarako aldaketa- edo itzulketa-prozedura izapidetuko da.

Hala ere, dirulaguntza proportzionalki murriztuko da kontratazioaren benetako denboraren arabera, bidegabetzat jo ez diren arrazoi objektiboengatik edo kaleratzeagatik amaitzen bada lan-harremana.

33. artikulua.– Aldi berean beste dirulaguntza batzuk jasotzea.

Bigarren atal honetan araututako dirulaguntzak diruz lagun daitezkeen kostu berberei dagozkien beste laguntza batzuei batu ahal izango zaizkie, betiere batura horrek ez badu gainditzen diruz lagun daitezkeen kostuen % 100.

3. ATALA

ENPLEGU-ZENTRO BEREZIETAKO ENPLEGURAKO LAGUNTZAK

34. artikulua.– Atal honen xedea.

Atal honen xedea da desgaitasuna duten pertsonak enplegu-zentro berezietan laneratzeko laguntzak arautzea. Horretarako, dirulaguntzak lau lerrotan sailkatu dira:

- a) Lanpostuak mantentzeko laguntzak; 1. azpiatalean jaso dira.
- b) Enplegu egonkorra sortzeko inbertsioetarako laguntzak; 2. azpiatalean jaso dira.
- c) Enplegu-zentro berezien aurrekontu-oreka eta bideragarritasuna sustatzeko laguntzak; 3. azpiatalean jaso dira.
- d) Lanbide-jardueran laguntzeko unitateentzako laguntzak; 4. azpiatalean arautuak.

35. artikulua.– Laguntzen onuradunak.

1.– Hirugarren atal honetan ezarritako laguntzen onuradun izan daitezke Euskal Autonomia Erkidegoan finkatutako lantokietan diruz lagundu daitezkeen jarduketak egingo dituzten enplegu-zentro bereziak, betiere kalifikazio hori dutenak eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroan inskribatuta daudenak.

2.– Bigarren azpiatalean ezarritako laguntzen –enplegu egonkorra sortzeko inbertsioetarako laguntzak– eta hirugarren azpiatalean ezarritakoen –enplegu-zentro berezien aurrekontu-oreka eta bideragarritasuna sustatzeko laguntzak– onuradun izan daitezke soilik gizarte-ekimeneko zentro gisa kalifikatuta daudenak eta hala inskribatuta daudenak Erregistroan.

36. artikulua.– Onuradunen betebeharrak espezifikoak.

1.– Hirugarren atal honetan ezarritako laguntzak jasoko dituzten enplegu-zentro bereziek, 71. artikuluan araututako betebeharrak orokorrak betetzeaz gain, enplegu-zentro bereziaren jardueraren memoria bat aurkezteko betebeharrak izango dute. Alegia, ekitaldi bakoitzaren lehen seihilekoan, aurreko urte naturaleko jarduerari buruzko memoria aurkeztu beharko dute.

Memoria horretan, hauek jaso behar dira:

- a) Enplegu-zentro bereziaren kokalekuari eta jarduerari buruzko datuak.
- b) Jarduketa-esparruak.
- c) Plantilla nola osatuta dagoen.
- d) Langileei ematen zaizkien egokitze pertsonal eta sozialerako zerbitzuak.
- e) Desgaitasuna duten pertsonekin aurrera eraman diren lanbide-garapenerako banakako plangintzen helburuen betetze-mailaren balorazioa.
- f) Informazio zehatza, azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren –Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bategina onartzen du– 42. artikuluan xedatutako neurri alternatiboetan enplegu-zentro bereziak izan duen parte-hartzeari buruz (hornitzaile, zerbitzu-emaile edo dohaintzen hartzaile gisa, edota lan-enklabe bat eginez).
- g) Datu ekonomikoak: aurrekontuaren likidazioa, egoeraren balantzea, eta ustiapen-kontua eta helburu ekonomikoen lorpena.

2.– Lanbide-garapenerako banakako plangintzak –desgaitasuna duen langileak ere parte hartuko du haren lanketan– elementu hauek izan beharko ditu:

- a) Enplegu-zentro bereziaren barnean nahiz hartatik kanpo laneratzeko eta lanbide-garapena bideratzeko ibilbideen lanketa, merkatuetan zeharreko mugikortasuna sustatzeko.
- b) Modu aktiboan esku-hartzeko eta laguntzeko neurrien ezarpena, hala nola lan-orientabidea eta -tutoretza, lan- eta gizarte-ingurunean ohitzeko laguntza, eta prestakuntza.

1. AZPIATALA

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN LANPOSTUAK MANTENTZEKO LAGUNTZAK

37. artikulua.– Diruz lagundu daitekeen jarduketa.

1.– Azpiatal honetan ezarritako dirulaguntzek helburu dute enplegu-zentro berezian kontratatu dituzten eta desgaitasuna duten pertsonen soldata-kostuak finantzatzea, kontratu bakoitzaren indarraldian zehar.

Dirulaguntza urteko epeka eskatu eta, hala badagokio, emango da, ekitaldi bakoitzeko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra enplegu-zentro bereziko plantillaren soldata-kostua estaltzeko.

Soldata-kostutzat hartuko dira aparteko ordainsariak eta kontratuak amaitzeagatiko kalte-ordainak, kaleratze bidegabeen kasuetan izan ezik.

2.– Kontratazio berriek aurreko 12 hilabeteetan batez beste zegoen enplegatu-kopuruaren goera ekarri behar dute, salbu eta enplegu-zentro bereziaren borondatearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik lanpostua edo lanpostuak hutsik geratu badira, besteak beste: langilearen dimisioa, haren desgaitasuna, adinagatiko erretiroa, borondatezko lanaldiaren murrizketa, eta diziplinazko lan-kaleratze bidezkoa, ez kaleratze soila.

38. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

1.– Lanaldi osorako kontratatu diren eta desgaitasuna duten pertsonen soldata-kostua estaltzeko dirulaguntza une bakoitzean indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren % 50 izango da. Lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituzten eta desgaitasuna duten pertsonak kontratatuz gero, dirulaguntza indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren % 55 izango da (% 60, emakumea bada edo 45 urtetik gorakoa bada) lanaldi osorako kontratatutako langile bakoitzeko.

Altan emandako denborarako emango da dirulaguntza, eta diruz lagundutako urteko aldiaren enpresan lan eginez gero.

Langilea lanaldi partzialeko kontratuarekin ari bada edo errendimendu baxuko kontratua badu, dirulaguntza proportzionalki murriztuko da, egindako lanaldiaren arabera edo kontratuan jasota dagoen errendimendu baxuaren arabera.

Bestalde, langilea ez badago urte osoan altan edo ez badu lanean jardun aldi oso horretan, dirulaguntza benetan lan egindako egun-kopuruarekiko proportzionala izango da, eta, dirulaguntzaren zenbatekoa egun-kopuruaren arabera kalkulatzeko, 30 eguneko hilabetea hartuko da oinarri.

2.– Halaber, aparteko ordainsariak eta kontratua amaitzeagatik kalte-ordainak estaltzeko dirulaguntzaren zenbatekoa ere lanbide arteko gutxieneko soldataren kopuru bera izango da, betiere dagokien egun-kopurua kontuan hartuta.

3.– Hasieran emango den dirulaguntzaren urteko zenbatekoa behin-behinekoa izango da, eta deialdia EHAA-n argitaratu zen egunaren azken aurreko hilabetean justifikatutako laguntzaren arabera kalkulatu da. Diruz lagundutako urteko aldia amaitu ondoren, laguntza doitu eta likidatu da, justifikatutako plantillaren benetako datuen arabera, 43.2 artikuluan jasotako baldintzetan.

Enplegu-zentro berezi sortu berrien kasuan, eskabidean egiaztatutako plantillaren datuen arabera kalkulatu da behin-behineko dirulaguntza.

39. artikulua.– Deialdia.

Lehen azpiatal honetan jasotako dirulaguntzen deialdia Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Administrazio Kontseiluaren erabaki baten bidez egingo da, eta, hartan, alderdi hauek zehaztuko dira: finantzaketarako baliatuko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa, eta eskabideak aurkezteko epea.

Indarrean dagoen legediaren araberrako aurrekontu-aldaketarik onartzen bada, emango diren laguntzen bolumen osoak ezin izango du gainditu deialdian ezarritako aurrekontu-kredituaren zenbatekoa, ez eta haren igoeraren ondoriozkoa ere.

Deialdia eta aurrekontu-kredituaren balizko aldaketak EHAA-n argitaratuko dira, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

40. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

1.– Dirulaguntzaren eskabidea osorik bete, eta deialdian aurreikusitako epearen barruan aurkeztu behar da.

2.– Enplegu-zentro berezi sortu berrien kasuan, jarduera hasten den ekitaldiko soldata-kostuak finantzatzeko dirulaguntzaren eskabidea aurkezteko epea enplegu-zentro berezi gisa kalifikatzeko ebazpenaren ondorioak izan eta hurrengo hilekoa izango da.

Eskaerarekin batera, honako dokumentu hauek aurkeztu behar dira:

- a) Enplegu-zentro berezian desgaitasuna duten pertsonen lan-kontratuen kopia.
- b) Kontratututako pertsona bakoitzaren desgaitasun-mota eta -mailaren egiaztatzea, erakunde eskudunak egina.

41. artikulua.– Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena.

1.– Eskabideak aurkezteko epea amaitu ondoren, dekretu honetan ezarritako baldintzak betetzen dituztenei emango zaie dirulaguntza, 38.3 artikuluan aurreikusitako behin-behineko zenbatekoarekin.

Eman beharreko laguntzen zenbateko osoa laguntza horiek finantzatzeko jarritako aurrekontu-kreditua baino txikiagoa bada, gerakina ekitaldian zehar lanean hasten diren enplegu-zentro berezi berriei laguntzak emateko erabili ahal izango da.

2.– Programa hau finantzatzera bideratutako baliabide ekonomikoak nahikoa ez badira eskatutako laguntza guztiak emateko, onartutako eskabideen artean banatuko dira funtsak, baliabide ekonomikoen muga kontuan hartu gabe bakoitzari legokiokoen laguntzaren proportzioan, horrek ezertan galarazi gabe 43. artikuluan aurreikusitako justifikazioaren eta likidazioaren ondorioz behin betiko zenbatekoa aldatu behar izatea.

3.– Enplegu-zentro berezi sortu berrien kasuan, ezinezkoa bada jarduera hasten den urteko soldata-kostuei dagokien dirulaguntza ematea, ekitaldi horretan aurrekontu-krediturik ez izateagatik, hurrengo ekitaldian eman ahal izango da, ekitaldi horretako aurrekontu-kredituen kargura, aurreko urteko aldiari dagokionez beste eskabiderik aurkeztu beharrik gabe.

4.– Ebazpenak emateko eta jakinarazteko gehieneko epea lau hilabetekoa izango da, deialdia Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen denetik aurrera.

Epe hori igaro eta ebazpenik jakinarazi ez bada, dirulaguntzaren eskaera ezetsizat joko da.

42. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

Dirulaguntza honela ordainduko da:

a) % 95, hileko ordainketetan; zenbateko hori zati 14 eginda ateratzen dena izango da, dagokion ekitaldiko ordainketa-kredituaren kargura. Ekainean eta abenduan bi hileko ordainketa egingo dira.

b) Gainerakoa, hurrengo ekitaldirako konpromiso-kredituaren kargura, dirulaguntza osoa justifikatu ondoren, hurrengo artikuluan aurreikusitako moduan.

43. artikulua.– Dirulaguntzaren justifikazioa eta likidazioa.

1.– Dirulaguntza eman ondoren, dirulaguntza jaso duten enplegu-zentro bereziek hileroko aurkeztu beharko dituzte agiri hauek, dirulaguntza eman eta hurrengo hilabetean:

- a) Enplegu-zentro berezian desgaitasuna duten langile kontratatuen hileroko zerrenda, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak ezartzen duen ereduaren arabera. Zerrenda horretan, hilabete eta lanaldi bakoitzeko benetako lanegunak jasoko dira, bai eta dirulaguntza kalkulatzeko oinarritzat hartzen diren datuei buruzko informazioa ere, 38.1 artikuluan xedatutakoaren arabera.

- b) Kontratatutako desgaitasuna duten pertsonen nominen kopiak.
- c) Kontratatutako desgaitasuna duten pertsonen nominen ordainketen banku-egiaztagiriak.
- d) Desgaitasuna duten pertsona gehiago kontratatu badira justifikazioari dagokion hilabetean, aurreko apartatuetan aipatzen den dokumentazioaz gain, honako agiri hauek ere aurkeztu beharko dira:

- 1) Kontratatutako pertsona berrien lan-kontratuen kopia.
- 2) Kontratatutako pertsona berrien desgaitasun-mota eta -mailaren egiaztagiria, erakunde eskudunak egina.
- 3) Alta emanda dauden langileen batez besteko plantillaren txostena, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak egina, zeinaren bidez egiaztatuko baita desgaitasuna duten pertsonen kontratazio berriek gehikuntza garbia ekarri dutela aurreko hamabi hilabeteetan batez beste enplegu-zentro berezian zegoen enplegatu-kopuruari dagokionez.
- 4) Kontratazio berriek ez badakarte plantillaren gehikuntza garbirik, betetzen duten lanpostua arrazoi hauetakoren batengatik hutsik geratu izanaren justifikazioa aurkeztu beharko da: langilearen dimisioa, haren desgaitasuna, adinagatiko erretiroa, lanaldiaren borondatezko murrizketa edo diziplinazko lan-kaleratze bidezkoa, ez kaleratze soila.

2.– Dirulaguntzaren ekitaldi osoko justifikazio-agiriak aurkeztu ondoren, behin betiko dirulaguntza kalkulatu da, 38.1 artikuluan aurreikusitako zenbatekoak aplikatuta.

Behin betiko dirulaguntzaren zenbatekoa emandako behin-behineko dirulaguntzarena baino handiagoa bada, ebazpen osagarri bat emango da, alde horri dagokion laguntza emateko.

Emandako eta ordaindutako dirulaguntza justifikazioaren ondoren dagokiona baino handiagoa bada, aldea itzuli beharko da, eta, horretarako, dagokion itzulketa-prozedura izapidetuko da.

44. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

Azpiatal honetan xedatutako dirulaguntzak 2014ko ekainaren 17ko Batzordearen 651/2014 (EB) Erregelamenduaren mende daude –erregelamendu horren bidez, laguntza-kategoria jakin batzuk barne-merkatuarekin bateragarriak direla ezartzen da, Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107. eta 108. artikulua aplikatuz–, eta, bereziki, erregelamendu horren 33. artikulua mende.

45. artikulua.– Aldi berean beste dirulaguntza batzuk jasotzea.

Azpiatal honetan ezarritako dirulaguntzak beste laguntza batzuei batu ahal izango zaizkie, barnean hartuta diruz lagun daitezkeen kostu berberei dagozkien de minimis laguntzak, betiere batura horrek ez badu gainditzen kostu horien % 75.

Halaber, azpiatal honetan ezarritako dirulaguntzak 2014ko ekainaren 17ko Batzordearen 651/2014 (EB) Erregelamenduaren arabera salbuetsita dauden beste laguntza batzuei batu ahal izango zaizkie, diruz lagun daitezkeen kostu berberei dagozkien izanik, betiere batura horrek ez badu gainditzen kostu horien % 100.

2. AZPIATALA

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONENTZAT LAN EGONKORRA SORTZEKO
INBERTSIORAKO LAGUNTZAK

46. artikulua.– Diruz lagundu daitekeen jarduketa.

1.– Atal honetan xedatutakoarekin bat, diruz lagundu ahal izango dira Kontabilitate Plan Orokorrek ezarritako definizioaren arabera kategoria hauetakoak diren aktibo ez korronteetako inbertsioak: 206 Aplikazio informatikoak, 211 Eraikuntzak, 212 Instalazio teknikoak, 213 Makineria, 214 Tresneria, 215 Beste instalazio batzuk, 216 Altzariak, 217 Informazio-prozesuetarako ekipoa, 218 Garraio-elementuak eta 219 Bestelako ibilgetu materialak; betiere, inbertsioa egin den enplegu-zentro berezian lanpostu egonkorak sortu badituzte, eta desgaitasuna duten pertsonak –langabezia-egoeran daudenak eta enplegu-zerbitzu publikoetan enplegu-eskatzaile gisa inskribatuta daudenak– kontratu mugagabearekin kontratatzea badakarte, edota aldi baterako edo iraupen jakin bateko kontratuak, barnean hartuta prestakuntzakoak, mugagabe bihurtzea badakarte.

2.– Nolanahi ere, kontratazioek edo aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe bihurtzek hazkunde garbia ekarri behar dute enplegu-zentro bereziko desgaitasunen bat duten pertsonen plantilla finkoan, aurreko hamabi hilabetei dagokienez, salbu eta lanpostua edo lanpostuak enplegu-zentro bereziaren borondatearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik geratu badira hutsik, hauen ondorioz, besteak beste: borondatezko uko egitea, lanerako ezintasun iraunkor osoa edo absolutua edo baliaezintasun handia aitortzea, erretiroa hartzea, heriotzagatiko baja, lan-denboraren borondatezko murrizketa edo bidezko diziplinazko kaleratzea, eta, subrogazioen kasuan, legezko arrazoiengatik. Enpresa arruntera igaro diren eta desgaitasuna duten langileak ere zenbaketatik kanpo geratuko dira.

3.– Langile-kontratazio horiek dirulaguntzaren eskaera eragin duen inbertsioak sortutako kontratazioak direla uler dadin, erlazio hori justifikatu beharko da, eta, horrez gain, inbertsio hori egin aurreko bi hilabeteetatik egin osteko bi hilabeteetara arteko epean eginak izan behar dute kontratazioek.

4.– Diruz lagun daitekeen gastutzat hartuko da, inbertsioa gauzatzen duen aktibo ez-korrontea-
ren kostuaz gain, kanpoko enpresa espezializatu batek emandako laguntza teknikoaren kostua, betiere lotuta badago zuzenean inbertsioarekin, eta ez badu gainditzen inbertsioaren zenbatekoaren % 10eko muga. Laguntza teknikoa modalitate hauetako batekoa izan daiteke:

- a) Bideragarritasun-, antolakuntza- merkaturatze- eta diagnosi-azterlanak, eta antzeko beste batzuk.
- b) Auditoretzak eta txosten ekonomikoak.
- c) Enpresa-kudeaketako zenbait arlotako aholkularitza.

5.– Enplegu-zentro bereziak, dirulaguntza eskuratzeko, gutxienerako inbertsio-ahalegin bat egin behar du, eta diruz lagundu daitekeen gastuaren % 15 gutxienez baliabide propioekin finantzatu behar du.

6.– Diruz lagun daitekeen gastuaren zenbatekoak sektore publikoko kontratuak arautzen dituen araudian kontratu txikirako ezarritako zenbatekoak gainditzen baditu, gutxienez hornitzaile desberdinen hiru eskaintza eskatu beharko ditu onuradunak, zerbitzu-emate edo ondasun-hornitze jakin baterako konpromisoa hartu aurretik, kasu hauetan izan ezik: diruz lagundu daitezkeen gastuen

ezaugarriak direla-eta, merkatuan zerbitzu hori ematen duten edo ondasun horrez hornitzen duten erakundeak nahikoa ez izatea, edota gastua dirulaguntza eman aurretik egin izana.

Jasotako eskaintzen arteko hautaketa efizientzia- eta ekonomia-irizpideen arabera egin beharko da, eta, aukeratu den proposamena ez bada onuragarriena ikuspegi ekonomikotik, berariaz justifikatu beharko da memoria batean.

7.– Inbertsioak finantza-errentamenduaren bidez (leasing) finantzatzen badira, diruz laguntzeko modukotzat joko dira dirulaguntza justifikatzeko epea amaitu arte enpresa errentatzaileari ordaindutako zenbatekoarekin, gehienez ere, baldin eta kontratuak hura amaitzean erosteko aukera jasotzen badu, bai eta hori gauzatzeko konpromisoa ere, bi aldeek sinatutakoa. Kasu horretan, leasing-kontratuaren kopia aurkeztu beharko da, eta, bertan, aktiboa amaitzean eskuratzeko konpromiso irmoa, finantza-errentamenduaren amortizazio-taula eta justifikazio-egunera arte egindako ordainketen egiaztagiria agertu beharko dira.

47. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

1.– Dirulaguntzaren zenbatekoa inbertsioak sortutako kontratazio mugagabe bakoitzeko ezarriko da, kontuan hartuta desgaitasuna duten langileen ehunekoa enplegu-zentro bereziko plantillan, eta hauek izango dira gehieneko zenbatekoak:

- a) 12.000 euro, desgaitasuna duten langileen ehunekoa enplegu-zentro bereziko plantillan % 90etik gorakoa bada.
- b) 9.000 euro, desgaitasuna duten langileen ehunekoa enplegu-zentro bereziko plantillan % 70etik % 90era artekoa bada.

2.– Aurreko apartatuan ezarritako zenbatekoak lanaldi osorako egindako kontratazioei dagozkie. Lan-kontratua lanaldi partzialekoa bada, zenbatekoak hitzartutako lanaldiaren arabera murriztuko dira, proportzionalki.

3.– Kontratatu eta laneratu den desgaitasuna duen pertsona emakumea edo 45 urtetik gorakoa bada, % 10 handituko dira aurreko apartatuetan xedatutako dirulaguntzen zenbatekoak.

4.– Dirulaguntzaren zenbatekoak ezin izango du inoiz gaintitu diruz lagundu daitekeen gastuaren guztizko zenbatekoaren % 70.

48. artikulua.– Deialdia.

Bigarren azpiatal honetan jasotako dirulaguntzen deialdia Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Administrazio Kontseiluaren erabaki baten bidez egingo da, eta, hartan, alderdi hauek zehaztuko dira: finantzaketarako baliatuko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa, zer alditan izan dezaketen dirulaguntza baliabide horien kargura diruz lagunduko diren inbertsioek, eskabideak aurkezteko epea, eta dirulaguntza justifikatzeko modua eta epea.

Indarrean dagoen legediaren arabera aurrekontu-aldaketarik onartzen bada, aurrekontu-ekitaldi batean emango diren laguntzen bolumen osoak ezin izango du gaintitu deialdian ezarritako aurrekontu-kredituaren zenbatekoa, ez eta haren igoeraren ondoriozkoa ere.

Deialdia eta aurrekontu-kredituaren balizko aldaketak EHAA-n argitaratuko dira, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

49. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

Laguntzak jasotzeko eskabidea osorik bete behar da, eta, harekin batera, dokumentazio hau aurkeztu behar da nahitaez:

a) Proiektuaren memoria deskribatzailea, enplegu egonkorra sortzeari begira proiektuak duen interesa justifikatzen duena.

b) Inbertsio finkoko planaren xehakapena eta haren balorazioa (fakturak edo aurrekontuak erantsita).

c) Azken bi urteetako finantza-egoera eta aurreikuspenak.

d) Proiektuaren bideragarritasunaren ekonomia- eta finantza-azterketa, finantza-plan osoa xehetasunez azalduta eta finantzaketa-iturriak zehaztuta.

e) Helburu bererako beste laguntza batzuk jaso izanaren aitortza.

f) 46. artikulua 6. apartatuan aipatu den kasuan, eskatutako hiru eskaintzen justifikazioa, eta, ikuspegi ekonomikotik onuragarriena ez den proposamena hautatu bada, egindako aukeraren justifikazioa. Eskaera egiteko unean oraindik ez badira hornitzaileak bilatu eta hautatu, dokumentazio hori amaieran aurkeztu beharreko dirulaguntzaren justifikazioarekin batera aurkeztu beharko da.

50. artikulua.– Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena.

1.– Eskaerak aurkezten diren hurrenkeran aztertuko dira, eta hurrenkera horretan emango zaizkie laguntzak deialdiko betekizunak eta baldintzak betetzen dituztenei, harik eta aurrekontu-zuzkidura amaitu arte.

Aurrekontu-zuzkidura agortzen bada, EHAAn emango da horren berri, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Prestazio eta Gizarteratze zuzendariaren ebazpen baten bidez, eta ebazteke geratu diren eskaerei dirulaguntzak ukatuko zaizkie.

2.– Eskabideak ebazteko eta ebazpenak jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa da, eskabidea Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren erregistroan sartzen den egunetik aurrera. Epe hori igarotakoan ebazpena jakinarazi ez bada, dirulaguntzaren eskaera ezetsi dela ulertuko da.

51. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

1.– Dirulaguntza bi zatitan ordainduko da, honela:

a) % 20 dirulaguntza ematen den unean ordainduko da.

b) Gainerakoa, egindako inbertsioa eta hari dagozkion gastuak justifikatu ondoren eta sortutako lan-kontratuak egiaztatu ondoren, deialdian eta dirulaguntza emateko ebazpenean ezarritako baldintzetan, aurkeztutako proiektuaren arabera.

2.– Dirulaguntza justifikatzeko amaieran aurkeztutako dokumentazioa aztertuta ondorioztatzen bada ordaindutako dirulaguntzaren zenbatekoa handiagoa dela diruz lagundu daitezkeen justifikatutako gastuei dagokien kostua baino, edota lan-kontratuak ez direla egin ezarritako baldintzetan, kopuruari eta lanaldiari dagokienez, dirulaguntzaren zenbatekoa aldatuko da, eta, horretarako, aldaketa- eta itzulketa-prozedura izapidetuko da.

52. artikulua.– Enplegua mantentzeko betebeharra.

Atal honetan ezarritako laguntzen onuradun diren enpresek betebeharra dute diruz lagundutako inbertsioa eginda sortu diren kontratazioen bidez lortutako enplegu finkoaren maila mantentzeko, bi urtez gutxienez, eta, halaber, betebeharra dute sortzen diren lanpostu hutsetan langileak ordezkatzeko eta lanpostu horiek desgaitasuna duten langileekin betetzeko, baja eman denetik hilabeteko epean.

Langilea ordezkatzeko ez bada, eta lanpostu hutsa enpresa onuradunari egotz dakioken kausa batengatik sortu bada, enpresa onuradunak jasotako laguntza osorik itzultzeko betebeharra izango du.

Lanpostu hutsa enpresaren borondatearekin zerikusirik ez duen kausa batengatik sortu bada, enpresak dirulaguntzaren zenbatekoaren zati bat itzuli beharko du, langileak lana utzi duenetik bi urte igaro bitarteko aldiari dagokion dirulaguntzaren zatia, hain zuzen.

53. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

Azpiatal honetan xedatutako dirulaguntzak 2014ko ekainaren 17ko Batzordearen 651/2014 (EB) Erregelamenduaren mende daude –erregelamendu horren bidez, laguntza-kategoria jakin batzuk barne-merkatuarekin bateragarriak direla ezartzen da, Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107. eta 108. artikulua aplikatuz–, eta, bereziki, erregelamendu horren 34. artikulua mende.

54. artikulua.– Aldi berean beste dirulaguntza batzuk jasotzea.

Azpiatal honetan ezarritako dirulaguntzak beste laguntza batzuei batu ahal izango zaizkie, barnean hartuta diruz lagun daitezkeen kostu berberei dagozkien de minimis laguntzak, betiere batura horrek ez badu gainditzen diruz lagun daitezkeen kostuen % 70.

3. AZPIATALA

ENPLEGU-ZENTRO BEREZIEN AURREKONTU-OREKA ETA BIDERAGARRITASUNA SUSTATZEKO LAGUNTZAK

55. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jarduketa.

Azpiatal honetan ezarritako dirulaguntzaren xedea da gizarte-ekimeneko enplegu-zentro berezien aurrekontu-desorekak konpontzen laguntzea, haien bideragarritasuna bultzatzeko, eta Euskal Autonomia Erkidegoan finkatutako lantokietan kontratatuta dauden eta desgaitasuna duten pertsonen beren lanpostuak mantentzeko ditzaten sustatzea.

Enplegu-zentro berezi batek aurrekontu-desoreka duela ulertzen da galera-irabazien kontuaren ustiapeneko emaitza, edota, hala badagokio, emaitzen kontuaren emaitza negatiboa izan denean, eskaera egin den dataren aurretiko bi ekitaldietan zehar.

Dirulaguntza eskuratu ahal izateko, emaitza ekonomiko txarrek ez dute izan behar enplegu-zentro bereziaren kudeaketa kaskarraren ondorio.

Dirulaguntza hori behin bakarrik eman dakioko enplegu-zentro bakoitzari.

56. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

Laguntzaren zenbatekoa aurreko ekitaldiko aurrekontu-saldo negatiboaren % 50en baliokidea izango da, eta gehienez ere 60.000 eurokoa izan daiteke.

57. artikulua.– Deialdia.

Azpiatal honetan jasotako dirulaguntzen deialdia Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Administrazio Kontseiluaren erabaki baten bidez egingo da, eta, hartan, alderdi hauek zehaztuko dira: finantzaketarako baliatuko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa, eta eskabideak aurkezteko epea, dirulaguntza justifikatzeko epea eta horretarako nahitaezko dokumentazioa.

Deialdia EHAAAn argitaratuko da, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

58. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

Dirulaguntzak jasotzeko eskabidea osorik bete behar da, eta, harekin batera, dokumentazio hau aurkeztu behar da nahitaez:

a) Finantza-desorekaren azalpen-memoria, barnean hartuta aurreko bi urteetako urteko galera-irabazien kontua, edota, hala badagokio, emaitzen kontua, kanpoko kontu-auditore batek behar bezala auditatuta (kontu-auditoreak enplegu-zentro bereziaz kanpoko izan behar du, eta, hala dagokionean, haren enpresa-talde berekoak diren gainerako enpresez kanpoko).

Kontu-auditorearen txostenak azken bi urteetako aurrekontu-desorekari buruzko informazio zehatza jaso behar du, eta ondorioztatu behar du egoera horrek arriskuan jartzen duela enplegu-zentro bereziaren biziraupena, bai eta Euskal Autonomia Erkidegoan finkatutako lantokietan kontratatu dituzten eta desgaitasuna duten pertsonak beren lanpostuak mantentzeko aukera ere.

b) Enplegu-zentro bereziaren ekonomia- eta finantza-bideragarritasunaren azterketa, enplegu-zentro bereziaz kanpoko teknikari eskudunek eginga, eta, hala dagokionean, haren enpresa-talde bereko gainerako enpresez kanpoko teknikari eskudunek, hartan zehaztuta dagoen ekitaldirako eta hurrengorako aurreikusitako balantzea eta galera-irabazien kontua.

Azterketa horretan, eskatutako dirulaguntza zehazki zer helburutarako erabiliko den adierazi beharko da.

59. artikulua.– Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena.

1.– Eskaerak aurkezten diren hurrenkeran aztertuko dira, eta hurrenkera horretan emango zaizkie laguntzak deialdiko betekizunak eta baldintzak betetzen dituztenei, harik eta aurrekontu-zuzkidura amaitu arte.

Aurrekontu-zuzkidura agortzen bada, EHAAAn emango da horren berri, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Prestazio eta Gizarteratze zuzendariaren ebazpen baten bidez, eta ebazteke geratu diren eskaerei dirulaguntzak ukatuko zaizkie.

2.– Eskabideak ebazteko eta ebazpenak jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa da, eskabidea Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren erregistroan sartzen den egunetik aurrera. Epe hori igarotakoan ebazpena jakinarazi ez bada, dirulaguntzaren eskaera ezetsi dela ulertuko da.

60. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

Dirulaguntza ordainketa bakarrean ordainduko da, ematen den unean.

61. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

Azpiatal honetan araututako laguntzak de minimis laguntzat hartuko dira. Laguntza horiek Batzordearen 2013ko abenduaren 18ko 1407/2013 (EB) Erregelamenduan –Europar Batasunaren

Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107. eta 108. artikulua aplikatzeari buruzkoa arautzen dira. Kalifikazio horren ondorioz, enpresa bakarrari de minimis laguntzetan emandako guztizko zenbatekoa ez da izango 200.000 eurotik gorakoa hiru ekitaldi fiskalen barruan.

Muga hori aplikatzeko, kontuan hartu beharko da nola definitzen den «enpresa bakarra» erregelamendu horren 2.2 artikuluan.

Laguntza eskatu duen erakundeak dagokion ekitaldi fiskalean eta aurreko bietan jasotako de minimis laguntza horien aitortpena egin beharko du, de minimis laguntza berriarekin aipatutako erregelamenduan ezarritako gehieneko muga ez duela gainditzen egiaztatzeko.

62. artikulua.– Aldi berean beste dirulaguntza batzuk jasotzea.

Azpiatal honetan araututako dirulaguntzak helburu bera duten beste laguntza batzuei batu ahal izango zaizkie, betiere batura horrek ez badu gainditzen aurreko ekitaldiko aurrekontu-saldo negatiboaren % 100.

4. AZPIATALA

LANBIDE-JARDUERAN LAGUNTZEKO UNITATEENTZAKO LAGUNTZAK

63. artikulua.– Diruz lagundu daitekeen jarduketa.

1.– Azpiatal honetan ezarritako laguntzen xedea da enplegu-zentro berezietan aldi baterako kontratuarekin zein kontratu mugagabearekin hurrengo apartatuan deskribatutako funtzioak –desgaitasuna izanik laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonekin loturikoak– betetzeko kontratatutako lanbide-jardueran laguntzeko unitateetako langileen soldata-kostuak eta gizarte-segurantzakoak (dagokion ekitaldiko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoak) finantzatzea, urtero, betiere unitate horiek artikulua honen 3. apartatuan deskribatutako osaera badute.

Lanbide-jardueran laguntzeko unitateak direla ulertzen da enplegu-zentro berezietako egokitze pertsonal eta sozialerako zerbitzuen barneko talde multiprofesionalak, hurrengo apartatuan zehaztutako funtzioak eta eginkizunak garatuz laguntza ematen dutenak zentro horietako desgaitasuna duten langileek lanpostu bat lortzeko dituzten hesiak, oztopoak edo zailtasunak gainditzen, lanpostua mantentzen, eta lanpostuan gora egin dezaten.

Aldi baterako kontratatutako langileek dirulaguntzari dagokion urte osoan gutxienez egon behar dute kontratatuta.

2.– Aurreko apartatuan zehaztutako lanbide-jardueran laguntzeko unitateetako langileek funtzio hauek bete beharko dituzte:

- a) Desgaitasuna duen langile bakoitzaren gaitasunak eta lanpostuaren ezaugarriak aztertu ondoren, pertsona horrek bere lanbide-jarduera garatzeko zer-nolako laguntza behar duen hautematea eta zehaztea.
- b) Desgaitasuna duten langileen familia- eta gizarte-ingurunearekin harremanak ezartzea, ingurune hori ere lagungarri eta pizgarri izan dadin langile horiek laneratzeari eta lanpostuan egonkortasuna lortzeari begira.
- c) Behar adina prestakuntza-programa garatzea, desgaitasuna duen langilea bere lanpostura egokitu dadin ahalbidetzeko, bai eta teknologia berrietan nahiz ekoizpen-prozesuetan trebatzeko ere.

- d) Banakako laguntzak ezartzea lanpostuan bertan, langile bakoitzarentzat.
- e) Desgaitasuna duten langileen autonomia eta independentzia erraztea eta sustatzea; batez ere, betetzen duten lanpostuan.
- f) Enplegu-zentro berezian langile berrien integrazioa sustatzea, horretarako laguntza egokiak ezarriz.
- g) Enplegu-zentro bereziko langileari lan-enklabeetan zein lan-merkatu arruntean laneratzeko prozesuan laguntzea.
- h) Desgaitasuna duten langileek zer-nolako bilakaera duten aztertzea, haien egoerak okerrera egin duen hautemateko eta beharrezkoa bada esku hartzeko, horren ondorioak eragozte edo arintze aldera.

3.– Gizarteratzen eta laneratzen laguntzeko langileek gutxienez erdi-mailako edo goi-mailako lanbide-heziketako teknikariaren titulua izan beharko dute, edo gutxienez bost urteko lanbide-esperientzia egiaztatu beharko dute desgaitasuna izanik zailtasun bereziak dituzten pertsonen prestakuntza-jardueretan eta/edo horiei laneratzen laguntzeko prozesuetan.

Azpiatal honetan ezarritako laguntzak jasotzeko, enplegu-zentro berezietako lanbide-jardueran laguntzeko unitateek osaera hau izan beharko dute gutxienez (kontuan hartuta zenbat pertsona diren desgaitasuna izanik laneratzeko zailtasun bereziak dituztenak, zentro horietako langileen artean):

Desgaitasuna izanik laneratzeko zailtasun bereziak dituzten langileen kopurua	Gizarteratzen eta laneratzen laguntzeko langileak		Ekoizpenean laguntzeko arduradunak	
	Kopurua	Lanaldia	Kopurua	Lanaldia
15 arte	1	% 20	1	% 100
16-30	1	% 80	2	% 100
31-45	1	% 100	3	% 100
	1	% 50		
46-60	2	% 100	4	% 100
61-75	2	% 100	5	% 100
	1	% 50		
76tik aurrera	Proporzionalki, aipatutako irizpideak oinarri hartuta			

Desgaitasuna izanik zailtasun bereziak dituzten langileen kopurua ez badator bat modulu bakoitzari dagokion mugarekin, lanbide-jardueran laguntzeko unitateetako langileen lanaldia langile horien kopuruarekiko proporzionala izango da.

4.– Unitate horiek osatzen dituzten langileen artean lanposturen bat hutsik geratzen bada, lanpostu huts horiek bete egin beharko dira, ezarritako proporzionaltasunari eusteko.

64. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

1.– Dirulaguntzaren zenbatekoa kopuru finko bat da urteko, enplegu-zentro berezian kontratatutako pertsona bakoitzeko –desgaitasuna izanik laneratzeko zailtasun bereziak dituen pertsona–, kontuan hartuta kontratu-mota (kontratuaren iraupenaren arabera) eta lanaldia:

- a) Lanaldi osoko kontratu mugagabea: 1.300 euro.

b) Gutxienez sei hilabeteko aldi baterako kontratua, lanaldi osokoa: 650 euro.

2.– Lanbide-jardueran laguntzeko unitateko langileen edo laguntzaren xede diren langileen kontratua lanaldi partzialekoa bada, aurreko apartatuan ezarritako dirulaguntza lanaldiaren arabera murriztuko da, proportzionalki.

3.– Dirulaguntzaren zenbatekoak ezin izango du inoiz gainditu lanbide-jardueran laguntzeko unitateetako langileek diruz lagundu den aldiaren sortu dituzten soldata-kostuen eta gizarte-segurantzako zenbatekoa, langile horiek aldi baterako kontratuarekin zein kontratu mugagabearekin kontratatu badira.

65. artikulua.– Deialdia.

Azpiatal honetan jasotako dirulaguntzen deialdia Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Administrazio Kontseiluaren erabaki baten bidez egingo da, eta hartan, alderdi hauek zehaztuko dira gutxienez: eskabideak aurkezteko epea, finantzaketarako baliatuko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa, eta dirulaguntza justifikatzeko epea eta horretarako beharrezkoa den dokumentazioa.

Deialdia EHAAn argitaratuko, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

66. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

Dirulaguntzak jasotzeko eskabidea osorik bete behar da, eta, harekin batera, dokumentazio hau aurkeztu behar da nahitaez:

a) Lanbide-jardueran laguntzeko unitatearen (LJLU) memoria deskribatzailea, gutxienez honako hauek zehaztuko dituena:

- 1) Kokaleku fisikoaren xehetasunak.
- 2) Lan-esparrua.
- 3) Unitatearen osaera, gizarteratzean eta laneratzean laguntzeko langileak eta ekoizpenean laguntzeko langileak bereizita.
- 4) Organigrama funtzionala.

b) Urteko kudeaketa-plana, gutxienez honako hauek zehaztuta:

- 1) Lortu beharreko helburuak.
- 2) Ekintzak gauzatzeko tenporalizazioa.
- 3) LJLUa osatzen duten langileen atazen deskribapena.
- 4) Eskura dituen azpiegitura, baliabideak eta bitarteko instrumentalak.
- 5) Zerbitzua emateko baldintzak.

c) Eskabidea pertsona juridiko eskatzailearen izenean sinatzen duen pertsonaren ordezkaritza-ren egiaztagiria, baldin eta ordezkaritza hori ez badago inskribatuta Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren ordezkarien erregistroan.

67. artikulua.– Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena.

1.– Eskabideak aurkezteko epea amaitu ondoren, dekretu honetan ezarritako baldintzak betezen dituztenei emango zaie dirulaguntza.

Programa hau finantzatzera bideratutako baliabide ekonomikoak nahikoa ez badira eskatutako laguntza guztiak emateko, onartutako eskabideen artean banatuko dira funtsak, proportzionalki, baliabide ekonomikoen muga kontuan hartu gabe bakoitzari legokiokeen laguntzaren arabera.

2.– Prozeduraren ebazpena eman eta jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, deialdia EHAA-n argitaratzen den egunetik aurrera. Epe hori igaro ondoren ebazpen espresurik jakinarazten ez bada, eskabidea ezetsizat joko da.

68. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

Dirulaguntza ordainketa bakarrean ordainduko da, ematen den unean.

Ordainketak 180.303,63 euroko zenbatekoa edo une bakoitzean araudiak ezarritako zenbatekoa gainditzen badu, aurrez banku-abal bat aurkeztu beharko dute, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak ezarritako ereduari jarraituz eta hark emandako jarraibideak betez.

69. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

Azpiatal honetan xedatutako dirulaguntzak 2014ko ekainaren 17ko Batzordearen 651/2014 (EB) Erregelamenduaren mende daude –erregelamendu horren bidez, laguntza-kategoria jakin batzuk barne-merkatuarekin bateragarriak direla ezartzen da, Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107. eta 108. artikulua aplikatuz–, eta, bereziki, erregelamendu horren 34. artikulua mende.

70. artikulua.– Aldi berean beste dirulaguntza batzuk jasotzea.

Azpiatal honetan ezarritako dirulaguntzak beste laguntza batzuei batu ahal izango zaizkie, barnean hartuta diruz lagun daitezkeen kostu berberei dagozkien de minimis laguntzak, betiere batura horrek ez badu gainditzen diruz lagun daitezkeen kostuen % 100.

4. ATALA

XEDAPEN KOMUNAK

71. artikulua.– Laguntzen erakunde onuradun izateko betekizun orokorrak.

1.– Laguntzen erakunde onuradun izateko, laguntza-programa bakoitzean ezarritako betekizun espezifikoak betetzeaz gain, beste betekizun hauek ere bete behar dira:

a) Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea, Ekonomia eta Ogasuneko sailburuaren 2023ko otsailaren 13ko Aginduaren 2. eta 3. Artikuluetan aurreikusitakoaren arabera (2023ko otsailaren 17ko EHAA).

Oro har, organo kudeatzaileak automatikoki egiaztatuko du zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak betetzen direla, dirulaguntza eman eta ordainketa bakoitza egin baino lehen.

Hala ere, eskatzaileak berariaz aurka egin diezaike egiaztatze horri, eta, halakorik egiten baldin badu, baldintza hori betetzen duela egiaztatzen duten ziurtagiri eguneratuak aurkeztu

beharko ditu. Dirulaguntzen zenbatekoa ez bada 5.000 eurotik gorakoa hartzaileko eta urteko, erantzukizunpeko adierazpen bat aurkeztu daiteke, aipatutako ziurtagirien ordez.

b) Dirulaguntzen arloko itzulketa-betebeharrak egunean izatea, Ekonomia eta Ogasuneko sailburuaren 2023ko otsailaren 13ko Aginduaren 4. artikuluan ezarritakoaren arabera (2023ko otsailaren 17ko EHAA).

c) Zigor- eta administrazio-arloan dirulaguntza edo laguntza publikoak lortzeko aukera galtzeko zigorrak ez jaso izana, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren arabera edo emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 30eko 3/2007 Lege Organikoaren arabera sexu-diskriminazioarengatik gertatutakoak barne.

d) Legez ezarritako kausaren bat ez izatea, laguntzak edo dirulaguntzak jasotzea eragozten diona, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuan aurreikusitakoak barne:

1) Ez izatea berdintasun-planik indarrean, estatuaren araudiaren arabera horretara behartuta dagoen enpresa bada.

2) Ez edukitzea ezarrita neurriak sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitu eta borrokatzeko, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan Estatuak ezarrita dituen legeen arabera, 50 langile baino gehiago dituzten enpresen kasuan.

e) Europar Batzordeak dirulaguntza bat ilegal eta merkatu erkidearekin bateraezin gisa deklaratu duen aurreiazko erabaki baten ondoren, ez egotea berreskuratze-agindu baten mende.

f) Enpresak ez izatea krisian dagoen enpresaren izaera, aipatutako 651/2014 (EB) Erregelamenduaren 2.18 artikuluan jasotako definizioaren arabera.

g) 30.000 eurotik gorako dirulaguntzetan, eta eskatzailea irabazi-asmoa duen pertsona fisikoa edo juridikoa bada, zuzenbide publikoko erakundea ez dena, egunean izatea Merkataritza-eragiketetan berankortasunaren aurkako neurriak ezartzen dituen abenduaren 29ko 3/2004 Legean aurreikusitako ordainketa-epeak.

Egoera hori Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren 13. artikuluko 3. bis apartatuan aurreikusitako moduan egiaztatuko da.

h) Ez egotea Dirulaguntzen azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren 13. artikuluko 2. eta 3. zenbakietan aurreikusitako egoeren eraginpean, dirulaguntzen onuradun izaera lortzeari begira.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak ez badu egiaztatzen 1. apartatuan xedatutako eskakizunen bat, erantzukizunpeko adierazpenaren bidez frogatu beharko da; adierazpen hori eskabide-orrian jasota dago.

2.– Dekretu honetako II. kapituluko 3. atalean araututako laguntzen kasuan, enplegu-zentro bereziek adierazi beharko dute zein erregistrotan dauden kalifikatuta eta inskribatuta, Lanbidek baldintza hori egiazta dezan.

72. artikulua.– Eskabideak aurkeztea.

1.– Dekretu honetan aurreikusitako laguntzetarako eskabideak baliabide elektronikoak erabiliz izapidetuko dira.

2.– Dirulaguntzak izapidetzean bitarteko elektronikoak erabiltzeko jarraibideak, prozedura, eskabide-ereduak eta dokumentazio osagarria hemen eskuratu ahal izango dira: Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren webgunean (<https://www.lanbide.euskadi.eus>) eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren egoitza elektronikoa: <https://www.euskadi.eus/sede>

3.– Eskabideak ez badaude behar bezala beteta edo horrekin batera ez bada nahitaezko dokumentazio guztia aurkeztu, pertsona edo erakunde eskatzaileari hamar egun balioduneko epea emango zaio akatsa zuzen dezan edo nahitaezko dokumentuak aurkez ditzan. Gainera, jakinaraziko zaio, hori egiten ez badu, bere eskaerari uko egin diola ulertuko dela, eta administrazioak eskaera horri buruzko esanbidezko ebazpena eman beharko du, bai eta jakinarazi ere.

73. artikulua.– Kudeaketa, ebazpena, errekurtsioak eta publikotasuna.

1.– Dekretu honen II. kapituluko 3. atalean araututako laguntzak kudeatzeko eta ebazteko organo eskuduna Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Prestazioen eta Inklusioaren Zuzendaritza izango da.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Laneratzea Aktibatze Zuzendaritza izango da organo eskuduna dekretu honen IV. kapituluan araututako gainerako laguntzak kudeatzeko.

2.– II. kapituluko 2. atalean –Enplegu lagunduko jarduketetarako laguntzak– eta 3. ataleko 4. azpiatalean –Lanbide-jardueran laguntzeko unitateentzako laguntzak– araututa dauden laguntzei dagokienez, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan eskumena duen zuzendariaren ebazpena jakinarazteko, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren egoitza elektronikoko iragarki-taula elektronikoa argitaratuko da: <https://www.euskadi.eus/iragarki-taula-elektronikoa/>

Gainerako laguntza-programei dagokienez, eskabidea aurkeztu ondorengo izapideak eta jakinarazpenak «Nire karpeta» atalaren bidez egingo dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoaren egoitza elektronikoa: <https://www.euskadi.eus/nirekarpeta>

Izapidetze elektronikoa ordezkarri baten bidez ere egin ahal izango da, eta, horretarako, ordezkaritza hori Eusko Jaurlaritzaren Ahalordeen Erregistro Elektronikoa inskribatu beharko da, helbide honetan: <https://www.euskadi.eus/ordezkarrien-erregistro-elektronikoa/web01-sede/eu/>

3.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan eskumena duen zuzendariaren ebazpenak ez dio amaierarik emango administrazio-bideari, eta, haren aurka, interesdunek gora jotzeko errekurtsioa jarri ahal izango diote Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiarri, hilabeteko epean, ebazpena jakinarazi eta hurrengo egunetik aurrera.

4.– Ezingo dira izan ebazpen honetan deitzen diren laguntzen onuradun dirulaguntza bat itzultzeko edo hartatik zehapena ezartzeko prozedura batean sartuta dauden erakundeak, alegia, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioak eta haren erakunde autonomoek ematen dituzten laguntzen edo dirulaguntzen esparruan hasi eta oraindik izapidetzen ari den halako prozedura batean sartuta daudenak.

5.– Publikotasun-printzipioa betetzeko, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan eskumena duen zuzendariaren ebazpen baten bidez, xedapen honen babesean emandako dirulaguntzen onuradun diren pertsonen eta erakundeen zerranda Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko

da, bai eta jaso dituzten zenbatekoak ere, eta, emandako dirulaguntza aldatzea erabaki bada, hori ere adieraziko da.

6.– Administrazioak laguntzak ordaindu ahal izan ditzan, pertsona edo erakunde onuradunak Eusko Jaurlaritzako Ekonomia eta Ogasun Saileko Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren datu-basean agertu beharko du.

Pertsona ez badago erregistratuta, edo Ekonomia eta Ogasun Sailaren Hirugarrenen Erregistro banku-datuak aldatu nahi baditu, inprimakia bete beharko du hemen adierazitako ereduari jarraituz: <https://www.euskadi.eus/altaterceros>

74. artikulua.– Laguntzen onuradun diren erakundeen betebeharrak orokorrak.

Dekretu honetan araututako dirulaguntzen onuradun diren erakundeek Dirulaguntzen azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren 14. eta 46. artikuluetan oro har ezarritako betebeharrak bete behar dituzte, bai eta Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bateginak (azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuaren bidez onartua) 50.2 artikuluan jasotakoak ere, eta, bereziki, honako hauek:

a) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren aurrean behar bezala justifikatzea betekizunak eta baldintzak bete dituztela, bai eta laguntza ematea edo laguntzaren onura jasotzea ekarri duen jarduketa egin dutela ere.

b) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak, ogasun publikoko gaietan eskumena duen sailaren Kontrol Ekonomikoko Bulegoak, enplegu-gaietan eskumena duen sailak eta Herri Kontuen Euskal Epaitegiak bideratutako egiaztapen- eta kontrol-jarduketan mende jartzea, bai eta, hala badagokio, Europako Batzordearen eta Europako Kontuen Auzitegiaren jarduketan mende ere, Europako Gizarte Funtzak lagundutako finantzaketa izan den kasuetan.

c) Dirulaguntza emateko kontuan hartutako egoeraren bat, objektiboa edo subjektiboa, aldatu bada, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari jakinaraztea.

d) Helburu bererako beste edozein administrazio edo erakunde publiko nahiz pribatutatik dirulaguntzak edo laguntzak, baliabideak edota diru-sarrerak lortu badira, horren berri ematea Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari.

e) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak eta haren erakunde autonomoek emandako izaera bereko laguntzen edo dirulaguntzen esparruan hasitako itzulketa- edo zehapen-prozeduraren bat izapidetzen ari bada, horren berri ematea.

f) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak diruz lagundutako jarduketan kudeaketa eta jarraipena egiteko erakunde onuradunen esku jarritako sistema eta erregistroetan eskatutako informazioa betetzea, telematikoki.

g) Berriaz jasotzea Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren eta, hala dagokionean, Europako Gizarte Funtzaren baterako finantzaketaren bitartez finantzatu direla dekretu honetan araututako programen babesean diruz lagundu diren materialak eta komunikazio-, zabaltze- edo argitaratze-ekintzak.

75. artikulua.– Dirulaguntza aldatzea.

Dirulaguntza emateko kontuan hartu diren baldintzak aldatzen badira, edota beste administrazio edo erakunde publiko zein pribatu batzuetatik helburu bererako aldi berean emandako edonolako

diru-sarrerak edo baliabideak eskuratu badira, aldatu egin daiteke dirulaguntza emateko ebazpena, betiere laguntzaren onuradun izateko gutxieneko baldintzak betetzen jarraitzen baldin bada.

76. artikulua.– Ikuskapena eta kontrola.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua erakunde autonomoak beharrezkotzat jotako ikuskapen- eta kontrol-jarduerak egin ahal izango ditu, dekretu honetan ezarritako helburuak betetzen direla bermatzeko.

77. artikulua.– Ez-betetzeak.

Dekretu honetan ezarritako laguntzen onuradun izango diren pertsonak edo erakundeak azaroaren 17ko Dirulaguntzen 38/2003 Lege Orokorraren 37. artikuluan jasotako kasuren batean edo Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen –azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuak onartua– testu bateginaren 53.1 artikuluan jasotako kasuren batean egongo balira, edota kapitulu honetan araututako laguntza-programetarako ezarritako baldintza espezifikoak beteko ez balituzte, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan eskumena duen zuzendariak ebazpen bidez adieraziko lieke jaso gabe dituzten kopuruak jasotzeko eskubidea galdu izana, eta, hala badagokio, jasotako zenbatekoak Euskal Autonomia Erkidegoko Diruzaintza Nagusiari itzultzeko betebeharra, dirulaguntza emandako unetik bertatik dirulaguntzen arloan aplikatu beharreko berandutze-interesarekin batera. Horrez gain, egoki diren gainerako ekintzak bideratu ahal izango dira, abenduaren 17ko 698/1991 Dekretuan xedatutakoarekin bat.

Diru-kopuru horiek sarrera publikotzat hartuko dira bidezko lege-ondorioetarako, eta erantzukizunen araubidea Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bateginaren 64. artikuluan ezarritakoa izango da.

78. artikulua.– Dirua itzultzeko prozedura.

Aurreko artikuluan aurreikusitako ez-betetze kasuetan jasotzen diren laguntzak itzultzeko prozedura honako hau izango da:

a) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan eskumena duen zuzendariak laguntzak itzultzeko prozedurari ekingo dio, eta prozedura hasi izana eta horretarako arrazoiak jakinaraziko dizkio erakunde edo pertsona interesdunari. Gainera, 15 eguneko epea emango dio alegazioak egiteko eta egokitzeak jotzen dituen frogak aurkezteko. Prozedura hori hasten denean, eten egingo dira egiteko dauden ordainketak, halakorik egonez gero.

b) Alegazioak jasotakoan, edo, horrelakorik aurkeztu ez bada ere, epea igarotakoan, prozedura amaituko da, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan eskumena duen zuzendariaren ebazpen baten bidez. Laguntzak itzultzeko prozedura gehienez ere 12 hilabeteko epean ebatzi behar da. Ebazpen horren aurka gora jotzeko errekurtsioa jarri ahal izango da, ebazpenaren hurrengo egunetik hasi eta hilabeteko epean.

Ebazpenak ez-betetzerekin bat izan dela adierazten badu, dirulaguntza jasotzeko eskubidea, osorik edo partzialki, galdutzat emango da, eta, hala badagokio, ebazpena jakinarazten denetik hasita gehienez bi hilabeteko epean dagozkion zenbatekoak Euskal Autonomia Erkidegoko Diruzaintza Nagusiari itzultzeko beharra ekarriko du. Epe hori borondatezko aldiaren epea izango da.

c) Borondatezko aldi horretan dirulaguntza itzultzen ez bada, dirulaguntza berreskuratzeke premiamendu-bidera jotzeko izapideak hasiko dira.

79. artikulua.– Europako Gizarte Funtsaren baterako finantzaketa.

Dekretu honetan araututako laguntzak Europako Gizarte Funtsak lagunduta finantzatu ahal izango dira. Hala bada, Europako Gizarte Funtsaren baterako finantzaketa duten programak arautzen dituen araudian ezarritako baldintzak eta betekizunak betetzen direla bermatuko da.

Laguntzen deialdiak onartzen dituzten edo haien finantzaketarako baliabide ekonomikoak esleitzen dituzten Lanbideren Administrazio Kontseiluaren Erabakietan zehaztuko da zer programa operatibo den Europako Gizarte Funtsaren baterako finantzaketaren babesean finantzatuko dena, eta, hala badagokio, baterako finantzaketa horretatik eratorritako betekizunak edo baldintza espezifikokoak ezarriko dira.

III. KAPITULUA

ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEKO EKIMENAK

80. artikulua.– Finantzaketa jaso dezaketen jarduketak.

Finantzaketa jaso ahal izango dute urtarrilaren 16ko 7/2015 Errege Dekretuaren –Enplegu Sistema Nazionaleko Zerbitzuen Zorro Komuna onartzekoa– 7. artikuluan jasota dauden jarduketek; zerbitzu hauei dagozkie:

- a) Lanbide-orientabideko zerbitzuak.
- b) Enplegua emateko eta enpresei aholku emateko zerbitzuak.
- c) Enplegurako prestakuntza- eta kualifikazio-zerbitzuak.
- d) Autoenplegurako eta ekintzailetzarako aholku-zerbitzuak.

81. artikulua.– Erakunde onuradunak.

Atal honetan aurreikusitako finantzaketaren onuradun izan daitezke Euskal Autonomia Erkidegoan finkatutako lantokietan finantzaketa jaso dezaketen jarduketak egingo dituzten enplegu-zentro bereziak, betiere kalifikazio hori dutenak eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroan inskribatuta daudenak.

80.b) artikulua kasuan, zehazki, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak enplegu-agentziak izan daitezela exijituko du.

Era berean, 80.c) artikulua kasuan, maiatzaren 31ko 82/2016 Dekretuan ezarritako araudia bete behar dute erakundeek –Euskal Autonomia Erkidegoan enplegurako lanbide heziketa arautzen du dekretu horrek–.

82. artikulua.– Aurrekontu-zuzkidura.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Administrazio Kontseiluaren erabaki baten bitartez, urtero ezarriko da atal honetan araututako ekintzak finantzatzera bideratuko diren baliabide ekonomikoaren zenbatekoa.

Indarrean dagoen legediaren arabera aurrekontu-aldaketarik onartzen bada, aurrekontu-ekitaldi batean emango den finantzaketaren bolumen osoak ezin izango du gainditu ez aipatutako esleipena ez haren igoeraren ondoriozkoa.

Hasierako aurrekontu-zuzkiduraren berri eta, aldaketarik egiten bada, aldaketen berri EHAAAn emango da, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bitartez.

83. artikulua.– Finantzaketa eta kudeaketa.

Zerbitzu eta programa hauek Eusko Jaurlaritzak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren bidez haietarako ezarriko duen zuzenbidearekin bat datorren formula juridikoaren bidez kudeatuko dira.

Kapitulu honetan jasotako finantzaketetarako deialdia Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Administrazio Kontseiluaren erabaki baten bidez egingo da, eta, hartan, alderdi hauek zehaztuko dira gutxienez: finantzaketarako baliatuko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa, eta dirulaguntza justifikatzeko epea eta horretarako nahitaezko dokumentazioa.

Deialdia EHAAAn argitaratuko da, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

84. artikulua.– Finantzaketa emateko prozedura. Ebazpena eta ordainketa.

1.– Kapitulu honetan jasotako jarduketetarako finantzaketa emateko prozedura, haren ebazpena ematekoa, halakorik balego, eta hura ordaintzeko prozedura jarduketa-mota bakoitzerako ezarriko diren tresna juridikoetako bakoitzean ezarriko dira.

2.– Prozeduraren ebazpena eman eta jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, deialdia EHAAAn argitaratzen den egunetik aurrera. Epe hori igaro ondoren ebazpen espresurik jakinarazten ez bada, eskabidea ezetsizat joko da.

IV. KAPITULUA

ENPLEGU-ZENTRO BEREZIEN EUSKAL ERREGISTROA

85. artikulua.– Erregistroaren izaera juridikoa eta adskribatzea.

1.– Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa sortzen da, izaera administratibo eta publikoaren bitartez, eta egoitza soziala eta fiskala Euskal Autonomia Erkidegoan duten enplegu-zentro berezien erregistro bakar gisa eratzen da, Euskal Autonomia Erkidego osorako, erkidego horretan finkatutako enplegu-zentro horien lan-zentroetarako.

2.– Aipatutako erregistroa Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua erakunde autonomoari adskribatzen zaio, laneratzearen arloan eskumena duen zuzendaritzaren bitartez, eta hark izango du haren antolaketaren, kudeaketaren eta funtzionamenduaren ardura.

86. artikulua.– Enplegu-zentro bereziaren kalifikazioa lortzeko betekizunak.

1.– Enplegu-zentro bereziaren kalifikazioa lortu ahal izango dute pertsona fisiko edo juridikoek osatutako erakunde publiko zein pribatuak, indarrean dauden xedapenekin bat enpresaburu izateko gaitasun juridikoa eta jarduteko gaitasuna badute.

2.– Enplegu-zentro bereziaren kalifikazioa lortu nahi duten enpresek edo erakundeek betekizun hauek betetzen dituztela egiaztatu beharko dute:

a) Titularren nortasuna.

b) Pertsona juridikoak izanez gero, aldeztatik eratuta egotea eta beren estatutuetan jasotzea beren helburu sozialaren barnean xede dutela desgaitasuna duten pertsonak laneratzea.

c) Azterlan ekonomiko egoki baten bidez, zentroaren bideragarritasun teknikoa eta finantzarioa justifikatzea, bai eta beren xedeak betetze aldera dituzten bizirauteko aukerak ere. Azterlanak zehatz-mehatz zehaztu behar ditu zer lantokiri buruzkoa den, bai eta lantoki horri edo horiei adskribatutako plantillaren tamaina eta banaketa ere; izan ere, horri mugatzen baitzaizkio, berariaz, enplegu-zentro bereziaren bideragarritasunari buruzko ondorioak. Azterlana zenbait lan-zentrori buruzkoa bada, haren ondorioak lan-zentro bakoitzaren arabera xehakatu beharko dira.

d) Ekoizpen-prozesuak ahalbidetzen duen neurrian, desgaitasuna duten langileen kopururik handiena izatea, eta, betiere, gutxienez langileen % 70. Eta kalifikazioa eskatu aurretik jarduera hasi ez bada, plantilla horrela eratzeko konpromisoa hartzea. Ondorio horietarako, ez dira zenbatuko egokitze pertsonal eta sozialerako zerbitzuak ematen dituzten desgaitasunik gabeko langileak. Desgaitasuna duten langileek lan-kontratu idatzia izango dute, desgaitasuna duten pertsonen enplegu-zentro berezietako lan-harreman berezia arautzen duen araudiaren babespean sinatua.

e) Zentroko plantillan zentroaren jarduerak behar dituen teknikariak eta laguntzaileak izatea edo langile horiek plantillan sartzeko konpromisoa hartzea. Langile horiek lanbide-titulazio egokiak eduki beharko dituzte.

f) Zentroko plantillan sartuko diren eta desgaitasuna duten pertsonen emango zaizkien egokitze pertsonal eta sozialerako zerbitzuak zehaztea.

g) Egoitza Euskal Autonomia Erkidegoan izatea; kalifikazioak barnean hartzen dituen lan-zentroek ere Euskal Autonomia Erkidegon kokatuta egon beharko dute.

3.– Erakunde sortu berriei dagokienez, alde aurretik jarduera hasi ez badute, enplegu-zentro bereziaren kalifikazioa atzeratu egingo da, eta, horretarako, ebazpenaren jakinarazpena egin eta hurrengo sei hilabeteen barruan, aurreko apartatuaren d) eta e) letretan zehaztutako konpromisoak bete direla justifikatu beharko da, une horretan plantillak duen bolumena eta banaketa zehaztu beharko da, eta, c) letran aipatutako azterlanean jasotako aurreikuspenekiko desbideratzerik izan bada, horren azalpen zehatza eman beharko da. Hala egin ezean, enplegu-zentro bereziaren kalifikazioa ematen dion ebazpena ondoriorik gabe geratuko da.

4.– Enplegu-zentro bereziaren kalifikazioa egitean, hala badagokio, berariaz aipa daiteke gizarte-ekimeneko enplegu-zentro berezia dela.

Gizarte-ekimeneko enplegu-zentro berezi gisa kalifikatu ahal izango dira, eta, ondorioz, halakotzat erregistratu ahal izango dira, baldin eta zuzenean edo zeharka, irabazi-asmorik ez duten edo estatutuetan izaera soziala aitortuta duten erakunde batek edo batzuek, publikoak zein pribatuak, % 50etik gorako partaidetza dutela egiaztatzen badute.

Halaber, egiaztatu beharko dute enplegu-zentro bereziaren mozkinak berriz inbertitzen direla enplegu-zentro berezian bertan edo gizarte-ekimeneko beste enplegu-zentro berezi batzuetan, berariaz horrela jasota dagoelako euren estatutuetan edo ezaugarri hori berezkoa duelako gizarte-ekimeneko zentro gisa kalifikatu eta erregistratua izan nahi duen enplegu-zentro bereziaren forma juridikoak.

5.– Enpresa edo erakundea enplegu-zentro berezi gisa kalifikatuta eta erregistroan inskribatuta egonez gero, lan-zentro berri bat irekitzeko, kalifikazioa eta erregistroa berrikusi beharko dira, egiaztatzeko oraindik ere betetzen direla artikuluko honen 2. apartatuan eskatutako betekizunak.

6.– Kalifikazioa Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroan inskribatu aurretik egingo da, eta prozedura bakarrean izapidetuko da.

87. artikulua.– Prozeduraren hasiera.

1.– Kalifikazioa emateko eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroan inskribatzeko prozedura Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari aurkeztutako eskabidearekin hasiko da.

2.– Eskabideak modu telematikoan soilik aurkeztu ahal izango dira. Prozedura hau izapide-tzean bitarteko elektronikoak erabiltzeko jarraibideak eta eskabide normalizatua hemen eskuratu ahal izango dira: Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren webgunean (<https://www.lanbide.euskadi.eus>) eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren egoitza elektronikoan (<https://www.euskadi.eus>)

88. artikulua.– Eskabidearekin batera aurkeztu beharreko dokumentazioa.

Eskabidearekin batera, dokumentu hauek aurkeztu behar dira:

a) Kalifikazioa eskatzen duen pertsona juridikoaren estatutuak (pertsona juridikoaren eraketa eta dagozkion erregistro publikoetan inskribatu izana egiaztatzen duten agiriekin batera) eta eskabidea pertsona juridiko eskatzailearen izenean sinatzen duen pertsonaren ordezkariaren egiaztagiria, baldin eta ordezkari hori ez badago inskribatuta Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren ordezkarien erregistroan.

b) Enpresa edo zentroa irekitzeko eta haren funtzionamendurako nahiz garatu beharreko jarduera edo jarduerak garatzeko behar diren erakunde eskudunen baimenak eta lizentziak, eskabideak aipatzen duen lan-zentroari edo, hala balitz, lan-zentroei buruzkoak.

c) Alta jarduera ekonomikoen gaineko zergan, eta kalifikazioa ematea nahi den jarduera ekonomikoaren edo ekonomikoen EJSN kodea.

d) Gizarte Segurantzako kotizazio-kontuaren edo -kontuen kodeak.

e) Lan-zentroaren kokaleku zehatza, jarduera edo jarduerak zer higiezin, lur edo lokaletan garatzen diren edo garatuko diren zehaztuz, eta haien legezko titulartasunaren egiaztapena. Errentamendurik, erabileraren lagapenik, dohaintzarik edo higiezin, lur edo lokal horien gaineko edozein eskubide errealik egonez gero, hura enpresa edo erakunde eskatzailearen izenean dagoela egiaztatu beharko da betiere.

f) Zentroko langileen izenen zerrenda, desgaitasuna dutenena eta ez dutenena.

g) Memoria, hauek bilduz:

1) Enpresa edo erakunde eskatzailearen aurrekariak.

2) Haren egungo egoera, ikuspuntu juridiko, sozial, ekonomiko eta finantzariotik, bereziki aipatuys ezaugarri pertsonalak eta materialak.

3) Garatzen duen edo garatu nahi duen jarduera edo jarduerak, eskuratu nahi dituen emaitzak eta errentagarritasuna adierazita.

4) Lan-zentroaren edo lan-zentroen identifikazio zehatza: kokalekua, ezaugarriak eta baliabideak, eta haien titulartasunaren eta erabiltzeko eskubidearen egiaztapena.

5) Enpresa-proiektuaren bideragarritasun teknikoari eta finantzarioari buruzko azterlan ekonomikoa, alderdi hauek zehaztuta: ekoizpeneko eta merkaturatzeko alderdi teknikoak, inbertsio-plana, finantzaketa-plana, galera-irabazien kontuak eta ondorengo hiru ekitaldiatarako aurreikusitako egoeraren balantzeak, enplegu-zentro bereziaren programa soziala eta

hurrengo hiru ekitaldietako emaitza sozialen aurreikuspena. Eskabidea zenbait lan-zentrori buruzkoa bada, aurrez aipatu diren alderdiak lan-zentroka xehakatuta zehaztu beharko dira.

6) Desgaitasuna duten langileei zentroak eskaintzen dizkien edo eskainiko dizkien egokitze pertsonal eta sozialerako zerbitzuen deskribapen zehatza –zentroak dauzkan edo izango dituen langile espezializatuena barne– eta aurreikusten dituzten neurriak eta neurri horiek garatzeko moduak, besteak beste, modu aktiboan esku-hartzeko eta laguntzeko bideratuko direnak, hala nola lan-orientabidea eta -tutoretza, lan-jarduera burutzeko eta lan- eta gizarte-ingurunean ohitzearen aldeko jarduketak eta prestakuntza.

Deskribapen horrek bereziki zehatza eta zorrotza izan behar du jarduerak beren lokaletatik kanpo egiten dituzten enplegu-zentro berezietan, halako moldez non bermatuko duen desgaitasuna duten pertsonen laneratzeko prozesuan behar dituzten sostengu- eta akonpainamendu-zerbitzuak benetan emango direla eta behar bezala jasoko duen nola gainditzen diren distantzia fisikoaren ondorioz mota horretako enpresa-jarduerak berekin dakartzaten harreman-zailtasunak gainditu egiten direla; izan ere, distantzia horrek ezin du inolako lermarik eragin beharrezkoak diren egokitze pertsonal eta sozialerako zerbitzuak emateko orduan.

7) Jardueraren memoria, zentroak dituen edo izango dituen langile desgaituen kopurua jasoko duena, hala badagokio lan-zentroka xehakatuta.

h) Enpresa edo erakunde eskatzaileak oraindik ez badu jarduera hasi, 86.2 artikuluko d) eta e) letretan aipatutako konpromisoak erantsi beharko ditu.

i) Gizarte-ekimeneko enplegu-zentro berezi gisa akreditatzeko, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak erakunde eskatzaileei eskatuko die beharrezko dokumentazio guztia aurkezteko, ezarritako betekizun guztiak betetzen dituztela egiaztatu ahal izateko; adibidez: enplegu-zentro berezi eskatzailean zuzenean edo zeharka parte hartzen duten erakunde sustatzaileek edo sozietate nagusiek irabazteko asmorik ez izatea, edota irabazizko izaera duten ala ez.

89. artikulua.– Akatsak zuzentzea.

1.– Eskabideak ez badaude behar bezala beteta, edo harekin batera ez bada nahitaezko dokumentazioa aurkezten, pertsona edo erakunde eskatzaileari hamar eguneko epea emango zaio akatsa zuzen dezan edo nahitaezko dokumentuak aurkez ditzan. Gainera, jakinaraziko zaio, hori egiten ez badu, eskaerari uko egin diola ulertuko dela, eta Administrazioak eskaera horri buruzko ebazpena eman beharko du esanbidez, bai eta jakinarazi ere.

2.– Aurreko apartatuan aurreikusitako eskakizunak berekin ekar dezake, halaber, kalifikaziorako ezarritako baldintzak bete direla zehazteko edo argitzeko beharrezkoa izan daitekeen informazio eta/edo dokumentazio osagarria aurkeztu beharra.

90. artikulua.– Prozedura izapidetzea eta ebaztea.

1.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan inklusioaren arloko eskumena duen zuzendaritzari dagokio eskabidea izapidetzeko eta enplegu-zentro bereziaren kalifikazioa emateko ezarritako baldintzak betetzen direla egiaztatzeke beharrezko diren jarduketak egitea.

2.– Enplegu-zentro berezi gisa kalifikatzeari eta, hala badagokio, inskribatzeari buruz ebazteko eskumena Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan inklusioaren arloko eskumena duen zuzendaria-rena izango da.

Ebazpenak xehetasunez zehaztuko du zer lan-zentrori dagozkion edo dagozkien enplegu-zentro bereziaren kalifikazioa eta inskripzioa, eta, hala dagokionean, gizarte-ekimeneko enplegu-zentro bereziaren izaera.

3.– Kalifikazioari eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroan inskribatzeari buruz ebazteko eta ebazpena jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, eskabidea organo eskudunaren erregistroan izapidetzeko sartu den egunetik aurrera. Epe hori igarota esanbidezko ebazpenik eman eta jakinarazi ez bada, aurkeztutako eskabidea baietsi egin dela ulertuko da.

Edonola ere, ebazpenaren jakinarazpena Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren egoitza elektronikoko «Nire karpeta» atalaren bidez egingo da: <https://www.euskadi.eus/nire-karpeta>

Izapidetze elektronikoa ordezkarri baten bidez ere egin ahal izango da, eta, horretarako, ordezkaritza hori Eusko Jaurlaritzaren Ahalordeen Erregistro Elektronikoa inskribatu beharko da, helbide honetan: <https://www.euskadi.eus/ordezkarrien-erregistro-elektronikoa/web01-sede/eu/>

4.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko inklusioaren arloan eskumena duen Zuzendaritzako zuzendariaren ebazpenak ez dio amaierarik ematen administrazio-bideari, eta, haren aurka, gora jotzeko errekurtsoa jarri ahalko da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren aurrean, hilabeteko epean, ebazpena jakinarazi eta hurrengo egunetik aurrera.

5.– Kalifikazioa eta inskripzioa jarduerak hasi aurretik eskatzen diren kasuetan, enplegu-zentro bereziak, ebazpenaren jakinarazpenaren ondorengo sei hilabeteen barruan, kalifikaziorako behar diren baldintzak bete dituela egiaztatu beharko du, 86.2 artikuluan xedatutakoarekin bat.

6.– Enplegu-zentro berezi gisa kalifikatzeak eta erregistroan inskribatzeak ez du berez dirulaguntza, laguntza edo diru-konpentsazio publikoak jasotzeko eskubiderik sortuko, baina hori nahitaez bete beharreko baldintza izango da laguntza horiek jasotzeko eskubidea lortzeko. Edonola ere, laguntzak arautzen dituen araudian horretarako ezartzen diren betekizunak bete beharko dira.

91. artikulua.– Inskripzio-liburua.

1.– Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroak enplegu-zentro berezien inskripzio-liburu bat izango du, eta, hartan, datu hauek jasoko dira:

- a) Enplegu-zentro bereziaren izena eta IFZ; horrez gain, hala badagokio, gizarte-ekimeneko zentroa izatearen aipamena, 86.4 artikuluan xedatutako moduan.
- b) Emandako erregistro-zenbakia.
- c) Kalifikazioaren eta inskripzioaren hasierako ebazpenaren data, eta, halakorik bada, hura aldatzeko edo ezeztatzeko ondorengo ebazpenak, haien xedapen-edukia aipatuta.
- d) Egoitza soziala eta kontakturako datuak: telefonoa, faxa eta helbide elektronikoa.
- e) Forma juridikoa.
- f) Helburu sozialaren deskribapena.
- g) Kalifikazioak hartzen duen jarduera edo jarduerak.
- h) Kalifikazioak hartzen duen lan-zentroa edo lan-zentroak.
- i) Enplegu-zentro bereziaren legezko ordezkaria.
- j) Beste gorabehera eta datu interesgarri batzuk.

2.– Aurreko apartatuko g) eta h) letretan jasotako erregistro-datuak aldatzeko, enplegu-zentro bereziak berariazko eskaera egin beharko du, 87. artikuluan eta hurrengoetan xedatutako prozeduraren arabera.

3.– Erregistro-datuen beste edozein aldaketa Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroari jakinarazi behar zaio, hilabeteko epean, hura eragin duten gorabeherak gertatu diren egunetik aurrera, eta, horretarako, erregistroan dagozkion aldaketak egiteko behar diren egiaztagiria aurkeztu beharko dira. Halaber, enplegu-zentro bereziaren titulartasunari eragiten dioten aldaketak jakinarazi beharko dira, bereziki gizarte-ekimeneko enplegu-zentro berezien kasuan.

Betebehar hori ez betetzeak kalifikazioa galtzeko prozedura hastea ekar dezake.

92. artikulua.– Jarraipena eta kontrola.

1.– Enplegu-zentro bereziek derrigorrez onartu behar dituzte erregistroa adskribatu zaion organoak ezarritako kontrol-jarduketak, egiaztatzeko haren funtzionamendua eta ezaugarriak kalifikaziorako ezarritako baldintzei egokitzen zaizkiela.

2.– Halaber, urte bakoitzeko lehen seihilekoan, alderdi hauek biltzen dituen memoria bat aurkeztu beharko dute erregistroan:

a) Enplegu-zentro bereziaren identifikazioa.

1) Izena.

2) Titulartasuna.

3) Lurralde-kokapena, egoitza soziala eta lan-zentroa edo lan-zentroak.

4) Jarduera nagusiak eta osagarriak, eta helburu ekonomikoen eta egokitze pertsonal edo sozialeko helburuen betetze-mailaren zehaztapena, garbi adierazita zer kausak edo faktorek izan duten eragin onuragarria edo kaltegarria zentroan.

5) Gizarte Segurantzako kotizazio-kontuaren edo -kontuen kodeak.

6.– Zentroaren IFZ.

b) Plantillari buruzko inguruabarrak: aurreko urteko abenduaren 31n plantillan zeuden langile guztien zerrenda. Zerrenda horretan, desgaitasuna duten pertsonen desgaitasun-mota –fisi-koa, psikikoa edo sentzoriala– eta, hala badagokio, -maila adieraziko da. Informazio horretan, datu guztiak sexuaren arabera bereizita eman behar dira.

Zerrendan, datu hauek jaso beharko dira urte horretan plantillan egon den langile bakoitzeko:

1) Izena, abizenak, adina eta sexua.

2) IFZ.

3) Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia.

4) Hala dagokionean, aitortutako desgaitasun-mailaren ehunekoa, aitortenaren data eta berrazterketak.

5) Lanbide-kategoria.

6) Laneko eta Gizarte Segurantzako altaren data.

7) Kontratu-mota eta lanaldia.

c) Enplegu-zentro berezian aurreko urtean baja eman duten langileei buruzko txostena, alderdi hauek zehaztuta:

1) Bajaren data.

2) Bajaren kausa. Baja borondatezkoa izan bada, berariaz aipatu behar da ea horren arrazoia izan den langilea lan-merkatu arruntean laneratu den.

d) Jarduera ekonomikoaren inguruabarrak:

1) Urteko aurrekontuaren likidazioa.

2) Egoera-balantzea.

3) Emaidza ekonomikoak biltzen dituen ustiapen-kontua, galera-irabaziak zehaztuta.

4) Merkataritza Erregistroan edo zentroaren titularraren izaera juridikoaren arabera, dagozkion erregistroetan aurrez aipatutako dokumentuak edo aplikatzekoak diren lege- eta erregelamendu-mailako arauen arabera behar direnak aurkeztu izanaren egiaztatzea.

3.– Urteko memoria aurkezten ez bada, edo hura aztertu ondoren erakundeak 91.3 artikuluan horretarako xedatutako epean jakinarazi behar zuen daturen bat dagoela egiaztatzen bada, hori deskalkifikatzeko eta Enplegu Zentro Berezien Erregistroan ezeztatzeke kausa izan ahalko da.

93. artikulua.– Deskalkifikatzea eta erregistroan ezeztatzea.

1.– Honako hauek kalifikazioa galtzeko kausak izan daitezke:

a) 83. artikuluan jasotako baldintzaren bat ez betetzea.

b) Zentroa sei hilabetetik gora jarduerarik gabe egotea.

c) Zentroaren titularrak eskatuta jarduera borondatez uztea.

d) 92. artikuluan aurreikusitako urteko memoria aurkezteke betebeharra ez betetzea.

e) Administrazio publikoek laguntzak, dirulaguntzak edota edozein konpentsazio-mota eman izanak eragindako betebeharrak ez betetzea.

f) Dirulaguntzak itzultzearen arloko betebeharrak ez betetzea, salbu eta haren atzeratzea eta/edo zatikatzea onartu bada, borondatezko bidearen edo betearazpen-bidearen bitartez.

g) Lege edo erregelamendu bidez ezarrita dagoen eta enplegu-zentro berezia izatetik datozen beste edozein betebeharrak ez betetzea.

h) Lortutako kalifikazioaren erabilera desegokia dakarren beste edozein kausa.

2.– Deskalkifikazio-prozedura alde batek eskatuta edo ofizioz hasiko du kalifikaziorako eta inskripziorako eskumena duen organoak; Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Prestazioen eta Inklusioaren zuzendariak, alegia.

Deskalkifikazio-prozedura ofizioz hasitakoan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Prestazioen eta Inklusioaren Zuzendaritzak haren eraginpeko enplegu-zentro bereziari jakinaraziko dio, jakinarazpena jaso denetik 15 egun balioduneko epean, egokitzen jotzen dituen alegazioak aurkez ditzan.

Epe hori amaituta, eta aurkeztutako alegazioak baloratu ondoren, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Prestazioen eta Inklusioaren Zuzendaritzak deskalkifikazio-ebazpena emango du.

3.– Deskalkifikazio-ebazpena emandakoan, ezeztatu egingo da enplegu-zentro bereziak Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroan zuen inskripzioa, eta haren erregistro-orria itxiko da, kasuan kasu dagokion idazpena eginez.

4.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Prestazioen eta Inklusioaren zuzendariaren ebazpenak ez dio amaierarik ematen administrazio-bideari, eta, haren aurka, gora jotzeko errekurtsoa jarri ahalko da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren aurrean, hilabeteko epean, ebazpena jakinarazi eta hurrengo egunetik aurrera.

XEDAPEN GEHIGARRIA.– Datu pertsonalen tratamendua.

Datu pertsonalen babesaren arloan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren jarduera honako bi xedapen hauen mende egongo da: Datuak Babesteko Erregelamendu Orokorra (EB 2016/679 Erregelamendua) eta Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko 3/2018 Lege Organikoa.

Dirulaguntzak emateko prozeduretan lortzen diren datu pertsonalak «Enplegurako eta enpleguko prestakuntzarako dirulaguntzak» izeneko tratamendu-jardueraren barruan egongo dira. Jarduera horren arduraduna Lanbide da, eta haren helburua da Lanbideren eskumen diren enplegu-politika aktiboekin zerikusia duten dirulaguntzak kudeatu eta kontrolatzea, bai eta iruzurra jazartzea eta datuak estatistiketan erabiltzea ere.

Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroan inskribatzeko eta kalifikatzeko prozeduretan biltzen diren datu pertsonalak «Erakundeen erregistroa» izeneko tratamendu-jardueraren parte izango dira, zeinaren arduraduna Lanbide baita. Tratamendu-jarduera horren xedea da erakundeen altak eta bajak kudeatzea Lanbideren eskumenerako erregistro publikoetan, bai eta erakundeekiko komunikazioak kudeatzea ere.

Lortzen diren datuak beharrezkoak dira Lanbideri emandako botere publikoak erabiltzeko eta lege-betebeharrak betetzeko, eta arlo horren eskumena duten administrazio publikoei jakinarazi ahal izango zaizkie. Era berean, kategoria bereziko datuen tratamenduak beharrezkoak dira Lanbideren eta lan arloko Zuzenbidean eta gizarte-segurantzaren eta babesaren arloan interesa duten pertsonen betebeharrak betetzeko eta eskubide espezifikoak erabiltzeko, bai eta gizarte-laguntzako sistemak eta zerbitzuak kudeatzeko ere.

Datuen titularrek datuak irispidean izateko, datuak zuzentzeko eta ezerezteko, datuen aurka egiteko eta datuen tratamendua mugatzeko eskubideak erabili ahal izango dituzte, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari idatzizko komunikazio bat bidalita (Jose Atxotegi kalea 1, 01009 Vitoria-Gasteiz).

Datuen babesari buruzko informazio gehiago hemen: <http://www.lanbide.euskadi.eus/orokorra/-/informazioa/erabiltzeko-baldintzak-eta-segurtasun-politika/>

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA.– Desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arruntan kontratatzeko, eta lanpostua egokitu eta oztopoak kentzeko laguntzen araubide iragankorra.

Dekretu hau dekretua indarrean jartzen denetik aurrera desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arruntan kontratatzeko eta lanpostua egokitu eta oztopoak kentzeko aurkezten diren laguntza-eskaerei aplikatuko zaie, bai eta gaur egun ebazteko daudenei ere.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Enplegu-zentro berezietan lanpostuak mantentzeko laguntzen araubide iragankorra.

2023 ekitaldi osoari dagozkion soldata-kostuetarako laguntza urriaren 29ko 168/2019 Dekretuaren II. Kapituluko 3. ataleko 1. azpiatalean araututako prozeduraren arabera kudeatu eta ebatziko dira.

Nolanahi ere, dekretu honen 38. artikuluan aurreikusitako zenbatekoak aplikatuko zaizkie 2023ko urritik aurrera sortutako soldata-kostuengatik eman beharreko laguntzei.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetu egiten da urriaren 29ko 168/2019 Dekretua, zeinaren bidez arautzen baitira Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta enplegu-zentro berezien Euskal Erregistroa. Indargabetu egiten dira, halaber, dekretu honen edukiaren aurka doazen maila bereko edo behezagoko xedapen guztiak ere.

AZKEN XEDAPENETAKO LEHENENGOA.– Aplikatzekoa den araudi osagarria.

Dekretu honetan aurreikusi ez diren kontuetarako, honako hauek aplikatuko dira:

a) Administrazio-prozeduraren arloan, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legean xedatutakoa.

b) Dirulaguntzen araubide juridikoari dagokionez: Dirulaguntzen arazoaren 17ko 38/2003 Lege Orokorra eta hura garatzen duen Erregelamendua (uztailaren 21eko 887/2006 Errege Dekretuaren bidez onartua), oinarritzeko araudi gisa; azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuak onartutako Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategineko VI. titulua eta VII. tituluko III. kapitulua; eta abenduaren 17ko 698/1991 Dekretua –dekretu horrek arautzen ditu Euskal Autonomia Erkidegoaren Aurrekontu Orokorren kargura ematen diren dirulaguntzen bermei eta horiek itzultzeari buruzko erregimen orokorra, eta horien kudeaketan parte hartzen duten erakunde laguntzaileek bete beharreko baldintzak, erregimena eta eginbeharrak–.

c) Zehapen-araubideari dagokionez, aurreko horiez gain, Lan Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen duen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua.

AZKEN XEDAPENETAKO BIGARRENA.– Dekretuaren garapena eta egikaritzea.

1.– Enpleguaren arloan eskumena duen sailaren titularrari dagokio dekretu honek behar duen arau-garapena egitea. Halaber, dirulaguntzak eskatzeko eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroan inskribatzeko eta akreditatzeko eskabide normalizatuak onartuko ditu, zeinak EHAA-n argitaratuko baitira, eta dekretu honetan jasotako dirulaguntzen zenbatekoak aldatu ahal izango ditu.

2.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiak, bere eskumenez baliatuta, beharrezko diren ebazpenak eman ditzake dekretu honetan xedatutakoa gauzatu dadin.

AZKEN XEDAPENETAKO HIRUGARRENA.– Dekretua indarrean jartzea.

Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2023ko urriaren 17an.

Lehendakaria,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.

Jaurlaritzako bigarren lehendakariorde eta Lan eta Enpleguko sailburua,
IDOIA MENDIA CUEVA.