



AGINDUA, EUSKO JAURLARITZAKO BIGARREN LEHENDAKARIORE ETA EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILBURUARENA, ZEINAREN BIDEZ AURRETIAZ ONARTZEN BAITA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN ENPLEGAGARRITASUNAREKIN LOTURIKO PROGRAMAK ETA ZERBITZUAK ETA ENPLEGU ZENTRO BEREZIEK EUSKAL ERREGISTROA ARAUTZEKO DEKRETU-PROIEKTUA.

Jaurlaritzako bigarren lehendakariorde eta Ekonomia, Lan eta Enplegu sailburuaren 2025eko abenduaren 11ko Aginduen bidez, Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegagarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta enplegu zentro berezien Euskal Erregistroa arautzen dituen dekretu-proiektua egiteko prozedura hasteko agindu da.

Xedapen Orokorrak Egiteko Prozeduraren ekainaren 30eko 6/2022 Legearen 15.1 artikuluan xedatutakoaren arabera, *“xedapen orokorren proiektuak idatzitakoan, prozedura hasteko agindua eman duen organoak aldez aurreko onarpena eman beharko dio dena delako testu artikulatuari, dagozkion negoziazio-, entzunaldi- eta kontsulta-izapideak egin aurretik”*.

Adierazitakoaren arabera, dekretu-proiektuaren testua idatzi ondoren, onartu behar da prozedura hasteko aginduan ezarritako helburuarekin bat etorritik eta bidezko izapideak egin baino lehen. Horregatik guztiagatik,

EBAZTEN DUT

Lehenengoa.- Aldez aurretik onartzea Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegagarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta enplegu zentro berezien Euskal Erregistroa arautzen dituen dekretuaren testua.

Bigarrena.- Araua egiteko prozedurarekin jarraitzea, eta beharrezkoak diren instrukzio-egintzak egiteko agintzea, betiere 2025eko abenduaren 11ko Aginduan eta Xedapen Orokorrak Egiteko Prozeduraren ekainaren 30eko 6/2022 Legean adierazitako premisekin bat etorritik.

Vitoria-Gasteizen, sinadura elektronikoaren datan.

Jaurlaritzako bigarren lehendakariorde eta Ekonomia, Lan eta Enplegu sailburua

Izpta.: MIGUEL TORRES LORENZO

(Elektronikoki sinatuta)



ERANSKINA

XXX/2025 DEKRETUA, zeinaren bidez arautzen baitira Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin 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 jarduera-, 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 enplegua 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, kontratatzeak, lanpostu-egokitzeak egiteko eta lantokietan haien irisgarritasuna, mugikortasuna, komunikazioa edo ulermena eragozten duten oztopoak 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 erregulartasunez 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 egokitze pertsonal eta sozialerako beharrezko dituzten zerbitzuak eman beharko dituztela enplegu-zentro bereziek, laguntza-unitateen bitartez.

Arau 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, Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legean jasotzen denez, Enplegua Aktiboki Babesteko Espainiako Estrategia –enplegua aktibatze politikaren 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, Enpleguaren 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 Aktibatze Espainiako 2017-2020 Estrategian jasotako jarraibidearekin bat etorritz (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 desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko helburua duten eta Euskal Autonomia Erkidegoan kudeatu beharrekoak diren programen sorta osoa jasotzen duen lehen araua.

Ondoren, 818/2021 Errege Dekretua onartu zen, irailaren 28koa, Enplegu Sistema Nazionalaren enplegua aktibatze programa erkideak arautzen dituen (2021eko irailaren 29ko BOE, 233. zk.); errege-dekretu horrek, hain zuzen, lehen aipatutako Enpleguaren Legearen 38. artikulua aipatzen duen erregelamendu-garapena egiten du. Errege-dekretu horrek 168/2019 Dekretuan araututako desgaitasunen bat duten pertsonen enplegarritasunarekin lotutako programa eta zerbitzuak ukitzen zituenez, eta kontuan izanik beste arau batzuen ondorioz ere dekretua egokitu beharra zegoela, urriaren 17ko 152/2023 Dekretua onartu zen, Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa arautzen dituen, alegia (EHAA, 206. zk., 2023/10/27koa), eta dekretu horren bidez aurrekoa indargabetu zen.

152/2023 Dekretuak agerian uzten du administrazio publikoen, gizarte-solaskideen eta desgaitasunari loturiko elkar- 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. 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.

Betiere gogoan izan behar dugu lortu nahi den amaierako helburua dela desgaitasuna duten pertsonak ahalik gehien laneratzea 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 Akordioan –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.

Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako Sailak sortu, ezabatu eta aldatzeari eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzeari buruzko Lehendakariaren ekainaren 23ko 18/2024 Dekretuak Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren esku uzten du enplegu-politika.

Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa zuzenbide pribatuko ente publikoa 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, ente horri dagozkio enplegu-zentro berezien erregistroarekin loturiko eginkizunak.

Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legeak (EHAA, 247. zk. 2023/12/29koa) Euskal Autonomia Erkidegoko dirulaguntzen araubidea eguneratzen du, eta indarraldi mugagabea duten laguntzen eta dirulaguntzen oinarri arautzaileak bertan xedatutakora egokitzeke betebeharra ezartzen du.

Dekretu honen helburua da aipatu legeria egokitzea Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko programen eta zerbitzuen erregulazioa eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa. Hala, indargabetu egingo da urriaren 17ko 152/2023 Dekretua.

Beraz, ez da erregulazio berritzailea, jasotzen dituen laguntza-programen tipologiari dagokionez, 152/2023 Dekretuan jasotakoekin berdina baita. Horrela, bada, dekretu honen xedea, aurrekoaren antzera, honako hau da: alde batetik, II. kapituluari, Eusko Jaurlaritzak Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren 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. kapituluari, desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasuna hobetzeko ekimenak arautzeko esparrua ezartzen du. Azkenik, IV. kapituluari, Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa arautzen da, eta haien

kalifikazioa egiteko eta erregistroan inskribatzeko prozedura ezartzen da.

Dekretu honen beste helburu bat da desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko programen araudi erregulatzailea egokitzea Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa administrazio-organismo autonomo izatetik zuzenbide pribatuko ente publiko izatera pasatzearen ondoriozko aldaketetara, Espainiako Enpleguaren abenduaren 21eko 15/2023 Legearen arabera. Batez ere dirulaguntza-deialdien inguruko kudeaketa- eta ebazpen-organismoetan egin dira aldaketak.

Laguntzak bateragarriak dira lehiakortasunari buruzko Europar Batasuneko araudiarekin. Hala, ekainaren 17ko Batzordearen (EB) 651/2014 Erregelamenduan – laguntza-kategoria jakin batzuk barne-merkatuarekiko bateragarriak direla ezartzen du– xedatutako eskakizunak eta baldintzak bete dira, bai eta 2023ko abenduaren 13ko Batzordearen (EB) 2023/2831 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, entitate 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 pertsonen 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 Zerbitzu Publikoari dagokio zerbitzu horiek diseinatzea eta gauzatzea, eta, eginkizun horretan, aintzat hartzen dira talde horren premia espezifikoak. Horretarako, entitate espezializatuarekin lankidetzan jarduten du, desgaitasuna duten pertsonen orientabidea emateko eta laneratzeko ibilbide pertsonalizatuak diseinatzeko, eta pertsona horien gaitasunak eta enplegarritasuna hobetzea xede duten ekintza egokituak txertatzen ditu prestakuntza-eskaintzan. Xede horri begira, III. kapituluan, desgaitasuna duten pertsonen orientabidea eta enplegurako prestakuntza emateko jarduketak arautzen dira.

Bestetik, aurreko 152/2023 Dekretuaren IV. kapitulua mantentzen da; Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa arautzen du, eta haien kalifikazioa eta inskripzioa egiteko prozedura ezartzen.

Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuan lan-inklusioren arloko eskumena duen zuzendaritzari atxikita dago.

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 ezeztatzearen kausak eta horretarako prozedura arautzen dira.

Azkenik, horrelako enplegu-politika publikoko ekimen batek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren bilaketan duen eragina ere aipatu behar dugu. Hala, ekintza positiboko neurriak sartzen dira desgaitasuna duten emakumeen kontratazioa bultzatzeko, eta laguntza-programen azken hartzaileak emakumeak izanez gero, jaso

beharreko dirulaguntzen zenbatekoa handitzen da.

Horrenbestez, Jaurlaritzako bigarren lehendakariorde eta Ekonomia, Lan eta Enplegu sailburuak proposatuta, eta 2025ekoaren(e)(a)n egindako bilkuran Gobernu Kontseiluak eztabaidatu eta onartu ondoren, honako hau

XEDATZEN DUT:

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea.

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

Halaber, dekretu honen xedea da Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa 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 osoagatiko edo absolutuagatiko edota baliaezintasun handiagatiko pentsioa aitortuta dutenak, bai eta zerbitzurako ezintasun iraunkorragatik edo gauza ez izateagatik erretiro-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 sentSORIALA 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 Zerbitzu Publikoaren bitartez, enplegua lortzera bideratutako banakako ibilbide pertsonalizatuak diseinatu ditu, hainbat neurri eta politika egoki ordenatuz eta konbinatuz, desgaitasuna duten pertsonen lanbide-profilari eta premia espezifikoek 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) Kontratatze 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, organismo 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 Zerbitzu Publikoaren estatutuek zehazten duten organoaren erabaki baten bidez, urtero ezarriko da atal honetan araututako laguntzak finantzatzera bideratutako diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa.

Era berean, zenbateko gehigarri jakin bat edo ehuneko bat ezarri ahal izango da, hasiera batean dirulaguntzak ematera bideratutako baliabide ekonomikoak handitzeko.

Hasierako aurrekontu-zuzkiduraren eta gerora egiten diren aldaketen jakinarazpenak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira.

8. artikulua.– Laguntzak emateko prozedura. Ebazpena.

1.– Aurkezten diren hurrenkeran aztertuko dira eskabideak, kontuan hartu gabe lerro bateko edo besteko dirulaguntzetarako diren, eta laguntzak ordenan emango dira, dagokion espedientea osatzen den unearen arabera, harik eta aurrekontu-zuzkidura amaitu arte.

2.– Aurrekontu-kreditua agortzen bada, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian emango da horren berri.

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-eskatzaile 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 laguntzailerara 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.

Kontratazioa aldizkako lan-kontratu finko bidez egin bada, itundutako jarduera-aldian egindako lanaldiak urte osoarekiko ehuneko horietara iritsi beharko du, gutxienez, eta modu proportzionalan kalkulatu da urteko jarduera-aldiaren baliokidea den lanaldia.

5.– Pizgarriidun 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.– Hauek ez dira diruz lagunduko:

a) Banako enpresaburuaren ezkontidearen kontratazioa, haren aurreko edo ondorengo ahaideen 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 (EB) 2023/2831 Erregelamenduaren 2.2 artikuluan jasotako enpresa bakarraren definizioarekin bat datorrena edo Merkataritzako Kodearen 42. artikuluan xedatutako sozietate-taldearen definizioarekin bat datorrena.

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

10. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

1.– Aurreko artikuluan xedatutako kontratazioak egiteagatiko dirulaguntzaren zenbatekoa, lanaldi osorako, 5.500 eurokoa da. Kontratutako pertsona emakumea edo 45 urtetik gorakoa bada, dirulaguntza 6.000 eurokoa izango da.

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. Kontratutako pertsona emakumea edo 45 urtetik gorakoa bada, dirulaguntza 7.500 eurokoa izango da.

3.– Enpresa laguntzaileak lan-enklabe ko 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-kontratua lanaldi partzialekoa bada, aurreko apartatueta xedatutako dirulaguntza hitzartutako lanaldiaren arabera murriztuko da, proportzionalki. Aldizkako

kontratu finkoen kasuan, 9.4 artikuluan xedatutakoa aplikatzetik ateratzen den urteko lanaldiarekiko proportzioan murriztuko da.

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 kontratua mugagabe bihurtu denetik aurrera.

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

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 enpresen betebeharra da kontratatutako pertsonen enpleguaren egonkortasuna bermatzea.

Kontratua hasi denetik edo mugagabe bihurtu denetik bi urte igaro baino lehen langileak enpresan baja hartzen badu, enpresa onuradunak, dirulaguntza jasotzeko eskubideari eusteko, desgaitasuna izanik langabezia-egoeran dagoen beste langile batez ordezkatu behar du, hilabeteko 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.

3.– Aldizkako lan-kontratu finko bidez egindako kontratazioen kasuan, kontratatutako pertsonaren benetako jarduera-aldia eta lanaldia ez badatoz bat kontratuan ezarritakoarekin, jasotako laguntzaren zati bat edo laguntza osoa itzuli beharko da, 9.4 artikuluan eskatzen den urteko gutxieneko lanaldira iristen den edo ez kontuan hartuta, hurrenez hurren.

14. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

Azpiatal honetan araututako laguntzak de minimis laguntzat hartuko dira. Laguntza horiek Batzordearen 2023ko abenduaren 13ko (EB) 2023/2831 Erregelamenduan –Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107. eta 108. artikulua aplikatzeari buruzkoa– arautzen dira. Kalifikazio horren ondorioz, enpresa bakar bati «minimis» laguntzetan ezin zaio guztira 300.000 euro baino gehiago eman, hiru urteko edozein alditan.

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

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 badu 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 pertsonen gainerako pertsonen aldean lan-ingurunean dituzten desabantailak gainditzera bideratutako banakako jarduketak, hala lanpostuan, lan-ingurunean edo ekoizpen-prozesuan irigarritasuna hobetzeko jarduketak nola lanpostu-egokitzeak egitekoak; zehazki, honako hauek:

a) Desgaitasuna duten pertsonen lanlekuetarako irigarritasuna izatea eragozten edo zailtzen duten oztopo fisikoak kentzea, bai eta lanleketan haien mugikortasuna edo komunikazioa oztopatzen duten hesiak kentzea ere.

b) Lan-ekipamenduak, hala nola altzariak, makinak edo ekipo informatikoak, desgaitasuna duten pertsonen egokitzea, bai eta lanpostuaren ingurune fisikoa nahiz ekoizpen-prozesua ere.

c) Desgaitasuna duten pertsonen 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 pertsonen 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 honen arabera diruz lagun daitezkeen jarduketak lanpostu batean baino gehiagotan egitekoak izan daitezke, enpresa berean.

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 Zerbitzu Publikoak txostena eskatu ahal izango dio Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailerari edota erakunde eskudunari, egiaztatzeko ea diruz lagun 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 Orokorrarekin bat (EE 651/2014 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 (EB) 651/2014 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.– Beste laguntza batzuekin bateragarri izatea.

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 lagundu daitezkeen jarduketak.

1.– Atal honetan xedatutako dirulaguntzak jaso ahal izango dituzte dirulaguntzak eman diren ekitaldiari dagokion urtearen barruan, urtarilaren 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 espezializatuak emandakoak, eta lan-merkatu arruntean lan-aukerak bilatzeko eta erakartzeko beharrezkoak diren prospekzio-jarduketak.

2.– Enplegu lagundurako jarduketak entitate onuradunetako langile espezializatuak egingo dituzte. Entitate 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 beharrezkoak, berraztertu- eta aukera-berdintasuneko printzipioen eta genero arloko diskriminazio-ezaren printzipioaren pean garatzen direla jarduketak. 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 zentzuz egokitzeko beharrik ba ote den 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 elkarrekintzan 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: kontratatutako 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: hala prozesu guztiaren garapenaren balorazioa, nola gogobetetze-mailarena, bai desgaitasunen bat duen pertsonarena, bai enpresarena.

3.– Enplegu lagunduko jarduketengatik 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 arabera baina 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. Kontratua lanaldi partzialekoa bada, lanaldia lanaldi osoko langile konparagarri baten lanaldiaren % 35ekoa izango da gutxienez, eta gutxieneko lanaldi hori kontratuak irauten duen bitartean mantendu beharko da, edo, kontratu mugagabeen kasuan, dirulaguntza ematen den gehieneko aldi.

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

Baldin eta, dirulaguntzaren xede den urteko aldi, desgaitasuna duen pertsonak lan-kontratu bat baino gehiago formalizatzen badu — aldizkako kontratu finkoa izan ezik —, kontratu horietako bati lotutako enplegu lagundurako jarduerak baino ez dira diruz lagunduko. Hala ere, ondorengo kontratuak kateatzearekin lotutako jarduerak diruz lagundu ahal izango dira, baldin eta honako baldintza hauek betetzen badira:

a) Kontratuak erakunde enplegu-emaile berarekin izenpetuak izatea.

b) Kontratu bat amaitzen denetik hurrengo hasten den arte inolako etenik ez egotea.

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.

Kontratutako pertsonak dirulaguntzaren aurreko ekitaldiari badagozkio, finantzatutako laneratze-aldia amaitu izana ezinbestekoa izango da.

Egiaztatu beharko da gutxienez aurreko ekitaldietan kontratatutako pertsona bakoitzeko hiru hilean behin jarraipena egin dela, laguntzan gutxieneko aldizkakotasuna bermatzeko.

23. artikulua.– Azken hartzaileak.

Enplegu lagundurako jarduketan azken hartzaileak izango dira desgaitasuna duten eta langabezia dauden langileak, hau da, Gizarte Segurantzako ezein erregimenetan altan ez daudenak eta enplegu zerbitzu publikoetan enplegu-eskatzaile gisa inskribatuta daudenak, bai eta enplegu-zentro bereziek kontratatutakoak ere, betiere bi

kasuetan honako kasu hauetakoren 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 sentsoriala 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 neurriei buruzkoa) 2. artikuluan definituta daudenak. Gutxienez % 20ko adimen-desgaitasuna egiaztatu beharko dute, % 33ra iritsi gabe.

24. artikulua.– Entitate onuradunak.

Enplegu lagunduko jarduketak garatzeko dirulaguntzen onuradun izan daitezke irabazi-asmorik gabeko elkarteak, fundazioak zein bestelako entitateak, 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 edo Europar Batasunaren Funtsek desgaitasuna izanik zailtasun bereziak dituzten pertsonak laneratzeko diruz lagundutako laneratze-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 artikulua 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 artikulua honetako 3. eta 4. apartatuetan ezarritako titulazio- eta esperientzia-baldintzak, eta beste erdiek, berriz, titulazioaren betekizunaren ordeztatu artikulua honetako 3. eta 4. apartatuetan titulaziorik ez dutenen kasuetarako ezartzen den lan-esperientzia egiaztatu beharko dute.

3.– Prospekzio-zereginetan jardungo duten profesionalen gutxienez gradu-mailako

unibertsitate-titulua izan beharko dute, eta gutxienez urtebeteko aurretiko 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 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.

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 zentzuz egokitzeko beharrik ba ote den 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 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: kontratatu den 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: hala prozesu guztiaren garapenaren balorazioa, nola gogobetetze-mailarena, bai desgaitasunen bat duen pertsonarena, bai enpresarena.

5.– Lan-prospekziogileek eta -prestatzaileek 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 honetan xedatutako irizpideak eta baldintzak betez.

Enplegu lagunduko unitatea osatzen duen lantalde profesionalean aldaketarik egin nahi izanez gero, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuari jakinarazi behar zaio, eta erakunde horrek onartu beharko ditu aldaketak. Lan-prestatzaileak edo -prospekziogileak ordezkatu behar direnean, aldatzeko eskaeran adierazi beharko da zer pertsona ordezkaturik 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 onuradun diren entitateetako Enplegu Lagunduko Unitatea osatzen duten profesionalen lan-kostuak eta Gizarte Segurantzako kostuak finantzatzera zuzenduko dira, bai eta enplegu lagunduko jarduketarekin loturiko gastu orokorrak, administrazio-gastuak, koordinazio-gastuak eta Enplegu Lagunduko jarduerari lotutako desplazamendu-gastuak ere. Gastu horiek guztiak dagokion urteko epean sortuak izan beharko dira.

Gastu orokorre, administrazioari, koordinazioari eta desplazamenduei dagokien zenbatekoa Enplegu Lagunduko Unitatea osatzen duten langileen soldata-kostuen eta Gizarte Segurantzako kostuen baturaren %15 izango da, diruz lagundu daitekeen zatian.

Gastu orokor gisa ulertuko dira lokalak erabiltzearekin, komunikazioekin eta bulegoko material fungiblearekin lotutako gastu arruntak.

Finantzatzen diren gastuek lotuta egon beharko dute desgaitasuna duten pertsonak enpresa arruntetan 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-jarduketengatik zenbatekoak ezartzen dira lanaldi osoko kontratueterako eta 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 laneratzeagatik 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 % 20ko edo gehiagoko eta % 33tik beherako desgaitasun-maila aitortua badute.

e) Laneratu beharreko desgaitasuna duen pertsona emakumea edo 45 urtetik gorakoa bada, % 10 handituko dira aurreko paragrafoetan xedatutako dirulaguntzen zenbatekoak. Kontratututako pertsonak aurreko 2 apartatuetan adierazitako baldintzak betetzen baditu, dirulaguntzaren zenbatekoa % 10 handituko da.

Diruz lagun daitekeen ekitaldiaren urtea baino lehen kontratatutako pertsonekin jarraipen-ekintzak egiteagatik dirulaguntza bat emango da, eta haren zenbatekoa 778 eurokoa izango da lagundutako pertsona bakoitzeko. Enplegu lagunduko unitateko lanaldi osoko prestatzaile bakoitzak gehienez ere 15 pertsonaren enpleguaren jarraipenerako laguntza eskaini ahal izango.

27. artikulua.– Deialdia.

Atal honetan aipatzen diren dirulaguntzen deialdia Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren estatutuetan zehazten den organoak egingo du. Deialdian honako hauek ezarriko dira, gutxienez: finantzaketarako erabiliko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa, eskabideak aurkezteko epea eta dirulaguntza justifikatzeko epea.

Era berean, zenbateko gehigarri jakin bat edo ehuneko bat ezarri ahal izango da, hasiera batean dirulaguntzak ematera bideratutako baliabide ekonomikoak handitzeko.

Deialdia eta deialdian egiten diren aldaketak, halakorik bada, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira.

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 entitatearen memoria deskribatzailea, gutxienez honako hauek zehaztuko dituen:

- 1) Entitatearen kokaleku fisikoaren xehetasuna eta jarduteko lurralde-eremua.
- 2) Helburu soziala, jardun-eremuak eta entitatearen 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 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 eta 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 entitateen kasuan, haien eraketa egiaztatzen duen dokumentazioa eta, hala egokituz gero, estatutuak, non haien helburu soziala eta kokalekua azaldu behar diren.

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

f) Entitate eskatzailearen ordezkariaren erantzukizunpeko adierazpena, erakundearen plantilla zenbat langilek osatzen duten eta entitateak berdintasun-planik baduen zehaztuko duena. Entitatea 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 emateko eta jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, deialdia Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen denetik 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, laguntza ematea erabaki eta gero.

b) Bigarren ordainketan, gainerako % 50a emango da, edo lortutako eta justifikatutako laneratze-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.– Entitate onuradunak agiri hauek aurkeztu beharko ditu, diruz lagundu daitekeen ekitaldiaren hurrengo urteko martxoaren 1a baino lehen:

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

b) Enplegu lagunduko jarduketak gauzatu dituzten enpresekin sinatutako lankidetza-hitzarmenak. Laguntze aldera, hitzarmen-eredu bat eskuragarri jarriko da Lanbideren web-orrian: <https://www.lanbide.euskadi.eus>.

c) Enplegu lagunduko jarduerak benetan gauzatu direla egiaztatzen duen ziurtagiria, bai diruz lagundu daitekeen ekitaldian egindako laneratzeena, bai aurreko ekitaldietakoena. Ziurtagiri hori entitate 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: <https://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) Diruz lagundutako ekitaldian kontratatutako eta artatutako pertsona bakoitzeko, banakako txosten bat; pertsona laneratzeke eta lanpostura egokitzeke prozesuari

buruzkoa.

b) Diruz lagundutako urtearen aurreko ekitaldietan kontratatutako eta artatutako pertsona bakoitzeko, enpleguari eusten laguntzeko prozesuari buruzko txostena, egindako jarraipen-jarduketan xehetasunekin.

c) Prospekzio-lanaren laburpen-txostena; aztertutako lanpostuen kopurua eta, hala badagokio, egindako lanpostuen inbentarioak jasoko ditu. Laburpen-txosten horrekin batera, prospekzioko 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, eta diruz lagun daitezkeen gastuei dagokien kostuaren zenbatekoa baino, dirulaguntzaren zenbatekoa aldatu egingo 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.

Aldiz, dirulaguntza proportzionalki murriztuko da benetako kontratazio-denboraren arabera, baldin eta lan-harremana amaitzen bada probaldia ez gainditzeagatik, borondatez lana uzteagatik, arrazoi objektiboengatik edo bidegabetzat jo ez diren kaleratzeengatik, kontratatutako pertsonaren erretiroagatik, heriotzagatik, ezintasun iraunkor osoagatik, absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik.

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

Atal honetan araututako dirulaguntzak bateraezinak dira administrazio honek edo beste administrazio edo entitate publiko edo pribatu batzuek kontzeptu eta xede beragatik emandako beste edozein motatako dirulaguntza, laguntza edo diru-sarrera lortzearekin.

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.– 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.– 2. 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 espezifikatuak.

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

Memoria horretan, hauek jasoko 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 lagun 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 urtarilaren 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 igoera 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 aldian 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 amaitzeagatiko 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 amaitutakoan, justifikatutako plantillaren benetako datuen arabera doitu eta likidatuko da laguntza, 43.2 artikuluan jasotako baldintzetan.

Enplegu-zentro berezi sortu berrien kasuan eta aurreko ekitaldiko deialdian

dirulaguntzarik jaso ez dutenen kasuan, eskabidean egiaztatutako plantillaren datuen arabera kalkulatu da behin-behineko dirulaguntza.

39. artikulua.– Deialdia.

Azpiatal honetan aipatzen diren dirulaguntzen deialdia Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren estatutuetan zehazten den organoak egingo du. Deialdian ezarriko dira finantzaketarako erabiliko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa eta eskabideak aurkezteko epea.

Era berean, zenbateko gehigarri jakin bat edo ehuneko bat ezarri ahal izango da, hasiera batean dirulaguntzak ematera bideratutako baliabide ekonomikoak handitzeko.

Deialdia eta aurrekontu-kredituaren aldaketak, halakorik bada, EHAA-n argitaratuko dira.

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 hasiko da enplegu-zentro berezi gisa kalifikatzeko ebazpena (86.3 artikuluan ezarritako eran emango dena) ondorioak izaten hasten den egunean, eta hilabetekoa 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, organismo eskudunak egina.

3.– Aurreko deialdian dirulaguntzaren onuradun izan ez diren enplegu-zentro berezien kasuan, artikuluan honen 2. apartatuan zehaztutako dokumentazioa aurkeztu beharko dute dirulaguntzaren eskabidearekin batera.

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 legokiokkeen 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; enplegu-zentro bereziak ordaintzen dituen nominen kopuruaren arabera, dagokion zenbatekoa zati 14 edo 12 eginda ateratzen dena izango da, eta dagokion ekitaldiko ordainketa-kredituaren kargura ordainduko da. Ekainean eta abenduan, nomina 14 hilekotan ordaintzen duten enplegu-zentro bereziei bi hileko soldata ordainduko zaizkie.

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

43. artikulua.– Dirulaguntzaren justifikazioa eta likidazioa.

1.– Dirulaguntza ematea onartu ondoren, dirulaguntzaren onuradun diren enplegu-zentro bereziek hileroko aurreko hilabeteari dagozkion agiri hauek aurkeztu beharko dituzte:

a) Enplegu-zentro berezian desgaitasuna duten langile kontratatuen zerrenda, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak ezartzen duen ereduan. Zerrenda horretan, hilabeteko benetako lanegunak eta lanaldia 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 apartatueta 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, organismo 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 egin beharko da, eta, horretarako, dagokion itzulketa-prozedura izapidetuko da.

44. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

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

2. AZPIATALA

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONENTZAT LAN EGONKORRA SORTZEKO INBERTSIORAKO LAGUNTZAK

46. artikulua.– Diruz lagun daitekeen jarduketak.

1.– Azpiatal honetan xedatutakoarekin bat, diruz lagundu ahal izango dira Kontabilitate Plan Orokorrak ezarritako definizioaren arabera kategoriatuak diren aktibo ez-korranteetako inbertsioak: 206 Aplikazio informatikoak, 211 Eraikuntzak, 212 Instalazio teknikoak, 213 Makineria, 214 Tresneria, 215 Beste instalazio batzuk, 216 Altxariak, 217 Informazio-prozesuetarako ekipak, 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-korrontearen 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, gutxieneko 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 entitateak 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 apartatueta xedatutako dirulaguntzen zenbatekoak.

4.– Dirulaguntzaren zenbatekoak ezin izango du gaintu ezein kasutan diruz lagun daitekeen gastuaren guztizko zenbatekoaren % 70.

48. artikulua.– Deialdia.

Azpiatal honetan aipatzen diren dirulaguntzen deialdia Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren estatutueta zehazten den organoak egingo du. Deialdian, 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.

Era berean, zenbateko gehigarri jakin bat edo ehuneko bat ezarri ahal izango da, hasiera batean dirulaguntzak ematera bideratutako baliabide ekonomikoak handitzeko.

Deialdia eta aurrekontu-kredituaren aldaketak, halakorik bada, EHAAAn argitaratuko dira.

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) 46.6 artikuluan 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.– Aurkezten diren hurrenkeran aztertuko dira eskabideak, eta laguntzak ordenan emango dira, dagokion espedientearen osatzen den unearen arabera, harik eta finantzaketarako funtsak agortu arte.

Aurrekontu-zuzkidura agortzen bada, EHAA-n emango da egoera horren berri, eta ebazteke geratu diren eskaerei ukatu egingo zaie dirulaguntza.

2.– Eskabideak ebazteko eta ebazpenak jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa da, eskabidea Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren 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 aldatu egingo 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 dakikeen kausa batengatik sortu bada, enpresa onuradunak jasotako laguntza osorik itzultzeko betebeharra izango du.

Lanpostua enpresaren borondatearekin zerikusirik ez duen kausa batengatik geratu bada hutsik, 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 (EB) 651/2014 Erregelamenduaren mende daude –erregelamendu horren bidez, laguntza-kategoria jakin batzuk barne-merkatuarekin bateragarriak direla ezartzen da, Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107. eta 108. artikuluek aplikatuz–, eta, bereziki, erregelamendu horren 34. artikuluen 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 daitekeen 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 pertsonak beren lanpostuak mantentzen dituzten 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 dakioke 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 aipatzen diren dirulaguntzen deialdia Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren estatutuetan zehazten den organoak egingo du. Deialdian honako hauek ezarriko dira: finantzaketarako erabiliko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa, eskabideak aurkezteko epea, dirulaguntza justifikatzeko epea eta horretarako behar den dokumentazioa.

Era berean, zenbateko gehigarri jakin bat edo ehuneko bat ezarri ahal izango da, hasiera batean dirulaguntzak ematera bideratutako baliabide ekonomikoak handitzeko.

Deialdia eta deialdian egiten diren aldaketak, halakorik bada, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira.

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 kanpokoak izan behar du, eta, hala dagokionean, haren enpresa-talde berekoak diren gainerako enpresez kanpokoak).

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 pertsonen 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 dagokion 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.– Aurkezten diren hurrenkeran aztertuko dira eskabideak, eta laguntzak ordenan emango dira, dagokion espedientearen osatzen den unearen arabera, harik eta finantzaketarako funtsak agortu arte.

Aurrekontu-zuzkidura agortzen bada, EHAAn emango da egoera horren berri, eta ebazteke geratu diren eskaerei ukatu egingo zaie dirulaguntza.

2.– Eskabideak ebazteko eta ebazpenak jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa da, eskabidea Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren erregistroan sartzen den egunetik aurrera. Epe hori igarotakoan ebazpena jakinarazi ez bada, dirulaguntzaren eskaera ezetsi egin 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 2023ko abenduaren 13ko (EB) 2023/2831 Erregelamenduan –Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107. eta 108. artikulua aplikatzeari buruzkoa– arautzen dira. Kalifikazio horren ondorioz, enpresa bakar bati «minimis» laguntzetan ezin zaio guztira 300.000 euro baino gehiago eman, hiru urteko edozein alditan.

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

Laguntza eskatzen duenak aurreko hiru urteetan jasotako «minimis» laguntzei buruzko aitortpena egin beharko du, ziurtatzeko «minimis» laguntza berriak ez duela gainditzen aipatutako erregelamenduan ezarritako gehieneko muga.

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 lagun 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 pertonekin loturikoak– betetzeko kontratatutako lanbide-jardueran laguntzeko unitateetako langileen soldata-kostuak eta gizarte-segurantzakoak (dagokion ekitaldiko urtarilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko aldikoak) finantzatzea, urtero, betiere unitate horiek artikuluko 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 garatzeko laguntza ematen dutenak zentro horietako desgaitasuna duten langileek lanpostu bat lortzeko dituzten hesiak, oztopoak edo zailtasunak gaindi ditzaten, lanpostua mantentzen, eta lanpostuan gora egin dezaten.

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

2.– 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 arruntan 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 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 laneratzeko laguntzeko langileak		Ekoizpenean laguntzeko arduradunak	
	KOP.	Lanaldia	KOP.	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	Proportzionaliki, 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 proportzionala izango da.

4.– Unitate horiek osatzen dituzten langileen artean lanposturen bat hutsik geratzen bada diruz lagundutako aldia bukatu baino lehen, lanpostu huts horiek bete egin beharko dira, ezarritako proportzionaltasunari eusteko.

Entitate onuradunak 10 egun balioduneko epea izango du Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari kontratuen azkentzeen berri emateko, enplegu-zentro berezian baja ematen zaionetik aurrera kontatzen hasita, eta, hala badagokio, ordezkoen kontratuak eta curriculuma aurkeztu beharko ditu.

Ratioa betetzen ez den aldian, hutsik dagoen lanpostuari dagokion dirulaguntza jasotzeko eskubidea galduko da, aldi horri dagokion zenbatekoan.

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 gaingitu lanbide-jardueran laguntzeko unitateetako langileek diruz lagundu den aldian sortu dituzten soldata-kostuen eta gizarte-segurantzakoen zenbatekoa, langile horiek aldi baterako kontratuarekin zein kontratu mugagabearekin kontratatu badira.

4.– Lanbide-jarduera laguntzeko unitateak emandako laguntzaren hartzaile direnen lan-kontratuak dirulaguntzaren iraunaldia amaitu baino lehen azkentzen badira, kontuan hartuko dira laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsona desgaituen ordezkapenak, dirulaguntzaren zenbatekoa kalkulatzeko kontuan hartu zirenak, betiere bi baldintza hauek betetzen badira:

1) Ordezkapen horiek ere azpiatal honetan aurreikusitako baldintzak bete behar dituzte, diruz lagundu ahal izateko.

2) Kontratazio-aldien baturak 6 hilabetekoa izan behar du gutxienez, bai kontratu mugagabeen kasuan, bai aldi baterako kontratuen kasuan.

Hala badagokio, emandako dirulaguntzaren zenbatekoa lan-kontratuen benetako iraupenaren proportzioan doituko da.

Doikuntzak ez du inola ere ekarriko emandako dirulaguntzaren zenbatekoa handitzea.

Baldin eta lanbide-jarduera laguntzeko unitateak emandako laguntzaren hartzaile direnen lan-kontraturen bat dirulaguntzaren iraunaldia amaitu baino lehen azkentzen bada eta ez bada ordezkatzen, emandako dirulaguntza itzuli egin beharko da, eta horretarako dagokion prozedura izapidetuko da 77. eta 78. artikuluetan aurreikusitako baldintzetan.

65. artikulua.– Deialdia.

Azpiatal honetan aipatzen diren dirulaguntzen deialdia Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren estatutuetan zehazten den organoak egingo du. Deialdian honako hauek ezarriko dira, gutxienez: eskabideak aurkezteko epea, finantzaketarako erabiliko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa, dirulaguntza justifikatzeko epea eta horretarako behar den dokumentazioa.

Era berean, zenbateko gehigarri jakin bat edo ehuneko bat ezarri ahal izango da, hasiera batean dirulaguntzak ematera bideratutako baliabide ekonomikoak handitzeko.

Deialdia eta deialdian egiten diren aldaketak, halakorik bada, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira.

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 dituen:

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 kronograma.

3) LJLUa osatzen duten langileen atazen deskribapena.

4) Eskura dauden azpiegitura, baliabideak eta bitarteko instrumentalak.

5) Zerbitzua emateko baldintzak.

c) Eskabidea pertsona juridiko eskatzailearen izenean sinatzen duen pertsonaren ordezkartzaren egiaztagiria, baldin eta ordezkartza 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 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 emateko eta jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, deialdia Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen denetik 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 180.000 euroko zenbatekoa edo une bakoitzean araudiak ezarritako zenbatekoa gainditzen badu, aurrez banku-abal bat aurkeztu beharko dute, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak ezarritako ereduari jarraituz eta hark emandako jarraibideak betez.

69. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

Azpiatal honetan xedatutako dirulaguntzak 2014ko ekainaren 17ko Batzordearen (EB) 651/2014 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.

Aspiatal 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 entitate onuradun izateko betekizun orokorrak.

1.– Entitate eskatzaileek laguntza-programa bakoitzean aurreikusitako baldintza espezifikoak bete beharko dituzte entitate onuradun izateko.

2.– Aurrekoa gorabehera, ezingo dira onuradun izan honako egoera hauetako batean diren entitateak:

a) Epai bidez kondenaturik egotea delitu hauetakoren bat egiteagatik: prebrikazioa, funtzionario-eroskeria, ondasun publikoak bidegabe erabiltzea, eragimen-trafikoa, iruzurak eta legearen aurkako ordainarazpenak edo hirigintza-delituak.

b) Epai edo administrazio-ebazpen irmo batek kondenaturik edo zehaturik egotea, eta, horren ondorioz, dirulaguntza edo laguntza publikoak lortzeko aukera galdu izana, kondena- edo zehapen-epea igaro gabe egonik.

c) Hartzekodunen konkurtso boluntarioa deklaratzeko eskaera egin izana, edozein prozeduratan kaudimengabe deklaraturik izatea, hartzekodunen konkurtsoan deklaraturik egotea (salbu eta konkurtso horretan hitzarmen batek efikazia lortu badu), esku-hartze judizialaren menpe egotea, edo uztailaren 9ko 22/2003 Konkurtso Legearen arabera desgaituta egotea, hartzekodunen konkurtsoa kalifikatzeko epaian finkatutako desgaitze-aldia oraindik amaitu gabe egonik.

d) Administrazioarekin egindako edozein kontraturen amaiera irmoa eragin izana, auziren batean errudun deklaratu dutelako.

e) Merkataritza-sozietateen administratzaileak edo beste pertsona juridiko batzuen legezko ordezkariak badira, bateraezintasun-egoera hauetakoren batean egotea: Administrazio Publikoen Zerbitzuko Langileen Bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legean aurreikusitako bateraezintasunen araubideko egoeraren batean eta Kargu publikodunen jokabide-kodea eta haien interes-gatazkak arautzen dituen ekainaren 26ko 1/2014 Legean aurreikusitako egoeraren batean. Edo Hauteskunde Araubide Orokorrari buruzko ekainaren 19ko 5/1985 Lege Organikoan araututako hautapen bidezko karguren bat betetzea, arau horretan edo gai hauek arautzen dituen araudi autonomikoan agindutakoaren arabera.

f) Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean ez izatea, Ekonomia eta Ogasuneko sailburuaren 2023ko otsailaren 13ko Aginduan aurreikusitakoaren arabera (2023ko otsailaren 17ko EHAA).

Organo kudeatzaileak automatikoki egiaztatuko du zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak betetzen diren, dirulaguntza eman eta ordainketa bakoitza egin baino lehen. Nolanahi ere, eskatzaileak berariaz egin diezaioke aurka egiaztatze-lan horri, eta, halakorik egiten baldin badu, ziurtagiri eguneratuak aurkeztu beharko ditu eskakizun hori betetzen duela frogatzeko.

g) Egoitza fiskala paradisu fiskaltzat hartutako lurralde edo herrialde batean izatea.

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

i) Zehapen administratibo edo penalak izatea sexu-diskriminazioagatik edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko araudia ez betetzeagatik —zehazki, Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testuategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretua edo Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa—, eta zehapen-epea igaro ez izana.

j) Laguntzak edo dirulaguntzak jasotzea eragozten dion legezko kausaren bat edukitzea, hauek barne:

– Ez edukitzea berdintasun-planik indarrean, nahiz eta enpresa Estatuaren araudiaren arabera horretara behartuta egon.

– Ez edukitzea ezarrita neurririk sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta indarkeria sexualak prebenitu eta borrokatzeko, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan Estatuak ezarrita dauzkan legeen arabera, 50 langile baino gehiago dituzten enpresen kasuan.

– LGTBIfobia izatea, bultzatzea edo sustatzea, barnean dela konbertsio-terapiak sustatzea edo egitea.

k) Zehatuta egotea, administrazio-bideko ebazpen irmo baten bidez, arau-hauste astun edo oso astun bat egiteagatik, Hondakinak eta Lurzoru Kutsatuak arautu eta Ekonomia Zirkularra bultzatzeko apirilaren 8ko 7/2022 Legean edo Euskadiko Ingurumen Administrazioari buruzko abenduaren 9ko 10/2021 Legean aurreikusitakoaren arabera, harik eta behar diren neurri zuzentzaileak hartu eta zehapena ordaindu arte.

l) Desgaitasuna dutenentzat lanpostuak gordetzeko legez ezarritako kuota ez betetzea, edo, bestela, hori betetzeko ordezkotako neurririk hartu gabe egotea.

m) Elkarteen kasuan, Elkartzeko Eskubidea arautzen duen martxoaren 22ko 1/2002 Lege Organikoaren 4.5 eta 4.6 artikuluetan aurreikusitako debeku-kausen eraginpean egotea.

n) Legez kontrako egintza penalen zentzuzko zantzuak aurkitu zaizkiola-eta inskripzio-prozedura administratiboa eten zaion elkarte bat izatea, Elkartzeko Eskubidea arautzen duen martxoaren 22ko 1/2002 Lege Organikoaren 30.4 artikuluan xedatutakoa aplikatuta, erregistroan inskribatzeko aukera ematen dion ebazpen judizial irmorik ez dagoen bitartean.

ñ) 30.000 eurotik gorako dirulaguntzetan, eta eskatzailea irabazi-asmorik gabeko pertsona fisikoa edo juridikoa bada, zuzenbide publikoko entitatea ez dena, ez betetzea Merkataritza-eragiketetan berankortasunaren aurkako neurriak ezartzen dituen abenduaren 29ko 3/2004 Legean ezarritako ordainketa-epeak, Dirulaguntzen azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren 13.3 bis artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

Eskakizun hori betetzat joko da Enpresak sortu eta handitzeko irailaren 28ko

18/2022 Legearen azken xedapenetako seigarreneko d) letrako bigarren apartatuan aurreikusitako ehunekoaren bestekoa edo handiagoa denean abenduaren 29ko 3/2004 Legean aurreikusitako ordainketa-epeen betetze-maila (aurreko ekitaldian hornitzaileei egindako ordainketa guztietatik ordaindutako fakturen % 90, abenduaren 29ko 3/2004 Legean ezarritako gehieneko epea baino lehen).

o) Laguntza berreskuratzeko agindu baten mende egotea, Europako Batzordeak dirulaguntza bat ilegal eta merkatu erkidearekin bateraezin gisa deklaratu duen erabaki baten ondorioz.

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

3.– Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak ez badu egiaztatzen 2. apartatuan xedatutako eskakizunen bat, erantzukizunpeko adierazpen baten bidez egiaztatu beharko da. Adierazpen hori eskabide-orrian dago. Dena den, ñ) apartatuko eskakizuna egiaztatzeko, dokumentazio hau aurkeztu beharko da:

– pertsona fisiko edo juridiko eskatzaileak kontabilitate-araudiaren arabera galdu-irabazien kontu laburtua aurkezteko modurik badu, 38/2003 Legeko 13.3 bis artikuluko a) apartatuan adierazitako ziurtagiriaren bidez aurkeztu beharko du, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak emandako ereduak erabiliz.

Ziurtagiri hori dirulaguntza-eskabidearekin batera aurkeztu beharko da.

– aldiz, eskatzaile horrek ezin badu aurkeztu kontabilitate-araudiaren arabera galdu-irabazien kontu laburtua, orduan, 38/2003 Legeko 13.3 bis artikuluen b) letran aipatzen den dokumentazioa aurkeztu beharko du, hau da, Kontu Auditoreen Erregistro Ofizialean inskribatuta dagoen auditore batek emandako ziurtagiria (letra horretako 1. apartatuan eskatutako edukia duena); edo, ziurtagiri hori ematea ezinezkoa bada, Prozedura Adostuen Txostena, aipatutako apartatuko 2. zenbakian eta Dirulaguntzen azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren Erregelamenduko 22 bis artikuluan aurreikusitako eran (erregelamendu hori uztailaren 21eko 887/2006 Errege Dekretuaren bidez onartu zen).

Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak, hala badagokio, dirulaguntzak emateko ebazpenak eman aurretik eskatuko die entitate eskatzaileei aurreko paragrafoan aipatzen diren dokumentuak aurkezteko.

4.– Entitate eskatzaileek enpresa-deslokalizaziorik ez egiteko konpromisoa hartuko dute, Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 49. artikuluan ezarritakoaren arabera. Konpromiso hori dirulaguntza eskatzeko inprimakian sartuko den erantzukizunpeko adierazpenaren parte izango da.

5.– Dekretu honetako II. kapituluko 3. atalean araututako laguntzen kasuan, enplegu-zentro bereziek adierazi beharko dute zein erregistrotan dauden kalifikatuta eta inskribatuta, Lanbidek baldintza hori egiaztatu 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 Zerbitzu Publikoaren webgunean

(<https://www.lanbide.euskadi.eus>) eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren egoitza elektronikoa: <https://www.euskadi.eus/sede>.

3.– Eskabidea elektronikoki izapidetu ahal izango da ordezkari baten bidez. Horretarako, ordezkaritza Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren ahalordetzeen erregistro elektronikoa inskribatu ahal izango da, helbide honetan: <https://www.euskadi.eus/ordezkarikak>.

4.– Eskabideak ez badaude behar bezala beteta edo horrekin batera ez bada nahitaezko dokumentazio guztia aurkeztu, pertsona edo entitate 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, errekursoak eta publikotasuna.

1.– Dekretu honen II. kapituluko lehen eta bigarren ataletan aurreikusitako laguntzak Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren Enpresen eta Ekintzailetzaren Zuzendaritzak kudeatuko ditu. Zuzenbide pribatuko ente publiko horren Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzak kudeatuko ditu gainerako laguntzak.

Laguntzak ebazteko organo eskuduna Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren estatutuek zehazten dutena izango da.

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 Zerbitzu Publikoan 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 (jakinarazpenak barne) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren egoitza elektronikoko «Nire karpeta» atalaren bidez egingo dira (<https://www.euskadi.eus/nirekarpeta>).

3.– Xedapen honen babesean emandako dirulaguntzen onuradun diren pertsonen eta entitateen zerrenda Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da, bai eta jaso dituzten zenbatekoak ere, eta, entitate bati emandako dirulaguntza aldatzea erabaki bada, hori ere adieraziko da.

4.– Laguntzak ordaindu ahal izateko, pertsona edo entitate onuradunak Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko ekonomia- eta aurrekontu-kudeaketaren arloan eskumena duen zuzendaritzako hirugarrenen datu-basean agertu beharko du.

Pertsona edo entitatea ez badago erregistratuta edo datu-base horretan dauden banku-datuak aldatu nahi baditu, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren eta Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren egoitza elektronikoa argitaratuko den inprimakia bete beharko du.

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

Dekretu honetan araututako laguntzen onuradunek Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legean aurreikusitako betebeharrak orokorrak bete beharko dituzte, eta zehazki, hauek:

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

b) Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak, 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 Funtsak lagundutako finantzaketa izan den kasuetan.

c) Dirulaguntza emateko kontuan hartutako egoeraren bat, objektiboa edo subjektiboa, aldatu bada, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari 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 Zerbitzu Publikoari.

e) Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak diruz lagundutako jarduketan kudeaketa eta jarraipena egiteko erakunde onuradunen esku jarritako sistema eta erregistroetan eskatutako informazioa betetzea, telematikoki.

f) Berariaz jasotzea Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren eta, hala dagokionean, Europako Gizarte Funtsaren 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 eta Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 25. artikuluan aurreikusitakoa betetzen jarraitzen bada.

Horretarako, dirulaguntza eman duen Lanbide –Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko organoak dagokion aldaketa-ebazpena emango du. Ebazpen horretan, emandako dirulaguntzen zenbatekoak doituko dira, dirulaguntza emateko ezarritako irizpideak eta mugak aplikatuz. Baldintzen aldaketa horren ondorioz dirulaguntza osoa edo zati bat itzuli behar bada, itzultzeko prozedura izapidetuko da.

76. artikulua.– Ikuskapena eta kontrola.

Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa zuzenbide pribatuko ente publikoak beharrezkotzat jotako ikuskapen- eta kontrol-jarduerak egin ahal izango ditu, dekretu honetan ezarritako helburuak betetzen direla bermatzeko.

77. artikulua.– Ez-betetzeak.

1.– Dekretu honetan ezarritako laguntzen onuradun izango diren pertsonak edo erakundeak abenduaren 21eko Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko 20/2023 Lege Orokorraren 36.1 artikuluan jasotako kasuren batean egonez gero edo kapitulu honetan araututako laguntza-programetarako ezarritako baldintza espezifikoak betetzen ez badituzte, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan eskumena duen zuzendariak ebazpen bidez adieraziko die jaso gabe dituzten kopuruak jasotzeko

eskubidea galdu dutela, eta, hala badagokio, jasotako zenbatekoak Euskal Autonomia Erkidegoko Diruzaintza Nagusiari itzuli beharra dutela, 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.

Zenbateko horiek diru-sarrera publikotzat joko dira lege-ondorioetarako, eta, erantzukizunei dagokienez, Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 46. artikuluan jasotako araubideari jarraituko zaio.

2.– Dekretu honen 64.4 artikuluan aurreikusitako kasuan, lanbide jarduerari laguntzeko unitateak emandako laguntzaren hartzailearen kontratua ordezkapenik egin gabe amaitzen denean, honako hau izango da itzulketara-araubidea:

a) Kontratua mugagabea bazen eta enplegu-zentro berezian 6 hilabete edo gehiago eman ondoren amaitu bada, dagokion kontratazioak sortutako dirulaguntzaren zati bat itzuliko da, kontratuak benetan iraun duen denboraren proportzioan.

Enplegu-zentro berezian 6 hilabete baino gutxiago eman badu, dagokion kontratazioak sortutako dirulaguntzaren zenbateko osoa itzuliko da.

b) Kontratua aldi baterako bazen eta enplegu-zentro berezian 6 hilabete eman baino lehen amaitu bada, dagokion kontratazioak sortutako dirulaguntzaren zenbateko osoa itzuliko da.

78. artikulua.– Dirua itzultzeko prozedura.

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

a) Dirulaguntza eman zuen Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko organoak hasiko du dirulaguntza itzultzeko prozedura. Pertsona edo entitate interesdunari jakinaraziko dio prozedura hasi duela eta itzularazteko arrazoiak zein diren, eta 15 eguneko epea emango dio alegazioak egiteko eta egokitzat jotzen dituen frogak aurkezteko. Prozedura hasten denean, eten egingo dira artean egin gabe dauden ordainketak.

b) Alegazioak jasotakoan, edo, horrelakorik aurkeztu ez bada ere, epea igarotakoan, amaiera emango zaio prozedurari dirulaguntza eman zuen Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko organoaren ebazpen baten bidez.

Laguntzak itzultzeko prozedura gehienez ere 12 hilabeteko epean ebatzi beharko da.

Ebazpenak ez-betetzeren 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 itzultzeko beharra ekarriko du. Epe hori borondatezko alditzat joko da.

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

79. artikulua.– Europako Gizarte Funtsak lagundutako 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 erabakietan edo ebazpenetan zehaztuko da zer programa operatibo jakin finantzatuko den Europako Gizarte Funtsak lagunduta, eta, hala badagokio, baterako finantzaketa horretatik eratorritako betekizunak edo baldintza espezifikoak ezarriko dira.

III. KAPITULUA

ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEKO EKIMENAK

80. artikulua.– Finantzaketa jaso dezaketen jarduketak.

Finantzaketa jaso ahal izango dute apirilaren 30eko 438/2024 Errege Dekretuak – Enplegu Sistema Nazionaleko Zerbitzuen Zorro Komuna eta Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legean ezarritako zerbitzu bermatuak garatzen dituenen– 10. artikuluan jasotzen dituen jarduketek; zehazki:

a) Enplegurako orientazio pertsonalizatu, integral eta inklusiborako zerbitzua.

b) Enpresentzako bitartekaritza-, enplegatze- eta aholkularitza-zerbitzua.

c) Laneko prestakuntza-zerbitzua.

d) Autoenplegurako eta ekintzailatza bideragarriko eta tokiko ekonomiaren garapena dinamizatzeko aholkularitza-zerbitzua.

81. artikulua.– Entitate 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.

Zehazki, 80.b) artikulua kasuan, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak enplegu-agentziak izan daitezen eskatuko du.

Era berean, 80.c) artikulua kasuan, maiatzaren 31ko 82/2016 Dekretuan ezarritako araudia bete behar dute entitateek –Euskadiko enplegurako lanbide-prestakuntza arautzen du dekretu horrek–.

82. artikulua.– Aurrekontu-zuzkidura.

Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren estatutuek zehazten duten organoaren erabaki baten bidez ezarriko da, urtero, atal honetan araututako laguntzak finantzatzera bideratuko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa. Gainera, honako hauek ezarriko dira, gutxienez: finantzaketarako erabiliko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa, justifikatzeko epea eta horretarako behar den dokumentazioa.

Era berean, zenbateko gehigarri jakin bat edo ehuneko bat ezarri ahal izango da, hasiera batean dirulaguntzak ematera bideratutako baliabide ekonomikoak handitzeko.

Hasierako aurrekontu-zuzkiduraren eta gerora egiten diren aldaketen jakinarazpenak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira.

83. artikulua.– Finantzaketa eta kudeaketa.

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

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.- Ebazpenak emateko eta jakinarazteko gehieneko epea lau hilabetekoa izango da, aurrekontu-zuzkidura Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen denetik 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 atxikipena.

1.– Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa sortu da, izaera administratibo eta publikoarekin, 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 atxiki zaio, zuzenbide pribatuko ente publiko horretan laneratzearen arloan eskumena duen organoaren bitartez, eta hark izango du erregistroaren 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 entitate publiko zein pribatuek, indarrean dauden xedapenekin bat enpresari izateko gaitasun juridikoa eta jarduteko gaitasuna badute.

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

a) Titularren nortasuna.

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

c) Azterlan ekonomiko egoki baten bidez, zentroaren bideragarritasun tekniko eta finantzarioa justifikatzea, bai eta beren xedeak betetze aldera dituzten bizirauteko aukerak ere. Azterlanak zehatz-mehatz zehaztu behar du zer lantokiri buruzkoa den, bai eta lantoki horri edo horiei adskribatutako plantillaren tamaina eta banaketa ere; izan ere, enplegu-zentro bereziaren bideragarritasunari buruzko ondorioak zehazki horiei buruzkoak izango dira. 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 Erkidegoan kokatuta egon beharko dute.

3.– Entitate 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 entitatea 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 artikulua honen 2. apartatuan eskatutako betekizunak.

6.– Kalifikazioa enplegu zentro berezien euskal erregistroan inskribatu aurretik egingo da, eta prozedura bakarrean izapidetuko da.

87. artikulua.– Prozedura hastea.

1.- Kalifikazioa emateko eta enplegu zentro berezien euskal erregistroan inskribatzeko prozedura Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari aurkeztutako eskabidearekin hasiko da.

2.– Eskabideak modu telematikoan soilik aurkeztu ahal izango dira. Prozedura hau izapidetzean bitarteko elektronikoak erabiltzeko jarraibideak eta eskabide normalizatua

hemen eskuratu ahal izango dira: Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren webgunean (<https://www.lanbide.euskadi.eus>) eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren egoitza elektronikoan (<https://www.euskadi.eus/sede>).

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 jarduerak edo jarduerak garatzeko behar diren erakunde eskudunen baimenak eta lizentziak, eskabideak aipatzen duen lan-zentroari edo, hala balitz, lan-zentroei buruzkoak.

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

d) Gizarte Segurantzako kotizazio-kontuaren kode edo kodeak.

e) Lan-zentroaren kokaleku zehatza, jarduerak 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 entitate eskatzailearen izenean dagoela egiaztatu beharko da betiere.

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

g) Memoria, hauek bilduz:

1) Enpresa edo entitate eskatzailearen aurrekariak.

2) Enpresa edo entitatearen egungo egoera, ikuspuntu juridiko, sozial, ekonomiko eta finantzariotik, bereziki aipatuz ezaugarri pertsonalak eta materialak.

3) Garatzen duen edo garatu nahi duen jarduerak 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 ekitaldietarako 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 xehakaturik 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 xehakaturata.

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 Zerbitzu Publikoak entitate 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 entitate 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 dokumentazio osagarria aurkeztu beharra.

90. artikulua.– Prozedura izapidetzea eta ebaztea.

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

2.– Enplegu-zentro berezi gisa kalifikatzeari eta, hala badagokio, inskribatzeari buruz ebazteko eskumena Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan laneratzearen arloko eskumena duen zuzendaritzako titularrarena 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 ezetsi 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 ordezkari baten bidez ere egin ahal izango da, eta, horretarako, ordezkaritza hori ahalordeen erregistro elektronikoa inskribatu ahalko da, helbide honetan: <https://www.euskadi.eus/ordezkarriak>.

4.– 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.

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-educia 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 egiaztagiriak 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 sei hilekoan, 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) Plantillaren gaineko gorabeherak: aurreko urteko abenduaren 31n plantillan zeuden langile guztien zerrenda. Zerrenda horretan, desgaitasuna duten pertsonen desgaitasun-mota –fisikoa, psikikoa edo sentSORIALA– 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) Emaiza 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) 86. 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 arloke betebeharrak ez betetzea, salbu eta haren atzeratzea edo zatikatzea onartu bada, borondatezko bidearen edo betearazpen-bidearen bitartez.

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

h) Lortutako kalifikazioaren erabilera desegokia dakarren beste edozein kausa.

2.– Deskalkifikazio-prozedura aldeetako batek eskatuta hasiko da edo laneratzearen arloan eskumena duen Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren zuzendaritzak hasiko du, ofizioz, haren estatutuetan xedatutakoaren arabera.

Deskalkifikazio-prozedura ofizioz hasitakoan, eraginpeko enplegu-zentro bereziari jakinaraziko zaio, jakinarazpena jaso denetik 15 egun balioduneko epean, egokitzen jotzen dituen alegazioak aurkeztu ditzan.

Epe hori amaituta, eta aurkeztutako alegazioak baloratu ondoren, laneratzearen arloan eskumena duen zuzendaritzak deskalkifikazio-ebazpena emango du.

3.– Deskalkifikazio-ebazpena emandakoan, ezereztu egingo da enplegu-zentro bereziak enplegu zentro berezien euskal erregistroan zuen inskripzioa, eta haren erregistro-orria itxiko da, kasuan-kasuan dagokion idazpena eginda.

XEDAPEN GEHIGARRIA.– Datu pertsonalen tratamendua.

Datu pertsonalen babesaren arloan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak bi xedapen hauen arabera jokatu du: Datuak Babesteko (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 «Erakundearen erregistroa» izeneko tratamendu-jardueraren parte izango dira, zeinaren arduraduna Lanbide baita. Tratamendu-jarduera horren xedea da erakundearen altak eta bajak kudeatzea Lanbideren eskumeneko erregistro publikoetan, bai eta erakundeekiko komunikazioak kudeatzea ere.

Eskuratzen diren datuak beharrezkoak dira Lanbideri emandako botere publikoak gauzatzeko eta lege-betebeharrak betetzeko, eta arlo horretan 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 eskubidea dute beren datuak irispidean izateko, zuzentzeko eta ezerezteko, bai eta tratamenduaren aurka egiteko eta tratamendua mugatzeko ere. Horretarako, idatzizko jakinarazpen bat bidali behar dute Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikora (Jose Atxotegi kalea 1, 01009 Vitoria-Gasteiz).

Datu-babesari buruzko informazio gehiago eta xeheagoa kontsulta daiteke helbide honetan: <http://www.lanbide.euskadi.eus/orokorra/-/informazioa/erabiltzeko-baldintzak-eta-segurtasun-politika/>

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

Dekretu hau dekretua indarrean jartzen denetik aurrera desgaitasuna duten



pertsonak lan-merkatu arruntean kontratatzeko eta lanpostua egokitu eta oztopoak kentzeko aurkezten diren laguntza-eskaerei aplikatuko zaie, bai eta gaur egun ebazteko daudenei ere.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetu egiten da urriaren 17ko 152/2023 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 edukaren aurka doazen maila bereko edo beheragoko 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 Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legea, Dirulaguntzen azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren barruan eta hori garatzen duen erregelamenduan (uztailaren 21eko 887/2006 Errege Dekretuaren bidez onartua) oinarritzeko araudi diren xedapenak; eta abenduaren 17ko 698/1991 Dekretua, Euskal Autonomia Erkidegoaren Aurrekontu Orokorraren kontura emandako dirulaguntzen bermeen eta itzulketaren araubide orokorra arautzen duena eta kudeaketan parte hartzen duten entitate laguntzaileen betekizunak, araubidea eta betebeharrak ezartzen dituen.

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.– Dekretua garatu eta betearaztea.

Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren 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, 2025eko(a)ren(e)(a)n.

LEHENDAKARIA,

IMANOL PRADALES GIL.

Jaurlaritzako bigarren lehendakariorde eta Ekonomia, Lan eta Enpleguko sailburua,
MIGUEL TORRES LORENZO.