

**EMAKUMEEN  
ENPLEGUA SUSTATZEKO  
KONTRATU MOTEI ETA  
LAGUNTZEI BURUZKO  
GIDALIBURUA**



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

EMAKUMEEN ENPLEGUA  
SUSTATZEKO KONTRATU MOTEI ETA  
LAGUNTZEI BURUZKO GIDALIBURUA

EMAKUNDE  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
VITORIA-GASTEIZ, 2013

**Izenburua:** *Emakumeen enplegua sustatzeko kontratu motei eta laguntzei buruzko gidaliburua*  
**Argitaratzailea:** Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea  
**Egileak:** Abella Legal  
**Diseinua:** Igor Markaida  
**Data:** 2013ko abendua  
**Deskribatzaileak:** Enpresak, emakumeen enplegua, aukera-berdintasuna, kontratazioa.

# Aurkibidea

<b>AURKEZPENA</b> .....	<b>8</b>
<b>SARRERA</b> .....	<b>9</b>
<b>LAGUNTZAK ETA KONTRATU MOTAK</b> .....	<b>11</b>
<b>1 Kontratu mugagabeak</b> .....	<b>11</b>
1.1 Hobaririk gabeko kontratu mugagabeak .....	11
1.2 Ekintzaileei laguntzeko lan-kontratu mugagabea .....	12
1.3 Gazteen kontratu mugagabea, mikroenpresa edo autonomoentzat .....	14
1.4 Gazte-ekintzailetzako proiektu berrietarako kontratua .....	15
<b>2 Kontratu hobaridunak edo aldi baterako kontratu hobaridunak</b> .....	<b>17</b>
2.1 Kontratu hobaridunak, gizarte-bazterketako egoeran dauden langileentzat ..	17
2.2 Laneratze-enpresen kontratu hobaridunak, gizarte-bazterketako egoeran dauden langileentza .....	20
2.3 Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratuak laneratze-enpresetan, gizarte-bazterketako egoeran dauden pertsonentzat.....	24
2.4 Kontratu hobaridunak, administrazio eskudunaren bitartez genero edo etxeke indarkeriaren edota terrorismoaren biktima direla egiaztatuta duten langileentzat.....	26
2.5 Lan-kontratua, langabezia-subsidioa jasotzen duten 52 urtetik gorakoentzat 29	
<b>3 Prestakuntzarako kontratuak</b> .....	<b>32</b>
3.1 Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua.....	32
3.2 Praktikaldiko kontratuak.....	36
3.3 Lehen enpleguko kontratua .....	38
3.4 Prestakuntzari lotutako lanaldi partzialeko kontratua .....	40
<b>4 Iraupen mugatuko kontratuak, bitarteko kontratuak</b> .....	<b>42</b>
4.1 Bitarteko kontratua.....	42
4.2 Bitarteko kontratua, senideak zaintzeagatiko eszedentzia-egoeran dagoen langilea ordezkatzeko, Gizarte Segurantzako kuotak murriztuta.....	44
4.3 Bitarteko lan-kontratua, prestakuntza egiten ari diren pertsonak langabeziagatiko prestazioak jasotzen dituztenekin ordezteko.....	45
4.4 Bitarteko kontratua, arrazoi hauetakoren bat dela-eta hartutako atsedendian langileak ordezkatzeko: amatasuna, adopzioa, harrera, haurdunaldiko arriskua, eradoskitze-aldiko arriskua edo aitatasunagatiko geldiera.....	46
4.5 Bitarteko lan-kontratua, desgaitasuna duten langileen aldi baterako ezintasunengatiko bajak ordezkatzeko.....	47

4.6	Bitarteko lan-kontratuak, genero-indarkeriaren biktima diren langileak ordezkatzeko.....	48
4.7	Lan edo zerbitzu baterako kontratua.....	48
4.8	Ekoizpen-gorabeherengatiko aldi baterako kontratua .....	50
<b>5</b>	<b>Enplegua mantentzeko neurriak.....</b>	<b>53</b>
5.1	Gizarte Segurantzako kuotetarako salbuespena, 65 urteko edo gehiagoko besteren konturako langileentzat.....	53
5.2	Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak, aldi baterako enplegu-erregulazioan dauden langileentzat .....	54
<b>6</b>	<b>Desgaitasuna duten pertsonak kontratatzea.....</b>	<b>57</b>
6.1	Lan-kontratu mugagabea, desgaitasuna duten pertsonentzat.....	57
6.2	Lan-kontratu mugagabea, lan-enklabeetatik datozen eta desgaitasuna duten pertsonentzat.....	59
6.3	Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratua, desgaitasuna duten pertsonentzat .....	62
6.4	Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua, desgaitasuna duten pertsonentzat .....	64
6.5	Praktikaldiko kontratua, desgaitasuna duten pertsonentzat .....	69
6.6	Desgaitasuna dutenentzako prestakuntzarako kontratuak eta enplegua sustatzeko aldi baterakoak kontratu mugagabe hobaridun bilakatzea .....	71
<b>7</b>	<b>Beste kontratu mota batzuk.....</b>	<b>74</b>
7.1	Praktikaldiko, txandako, erretiratze-adina aurreratzeagatiko ordezkapeneko eta lehen enpleguko aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe hobaridun bilakatzea.....	74
7.2	Txandako lan-kontratua .....	76
7.3	Etxeko zerbitzuarentzako lan-kontratua .....	79
7.4	Kontratu hobaridunak, espetxeetan dauden presoentzat .....	82
7.5	Urrutiko lan-kontratua .....	83
7.6	Ikerketa-proiektuak egiteko kontratuak .....	84
<b>8</b>	<b>Lana eta familia uztartzeko neurriak .....</b>	<b>90</b>
8.1	Lana eta familia uztartzeko neurriak .....	90
8.2	Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, seme-alaba adingabeak zaintzeko Lanaldi-murrizketa eta/edo eszedentzia .....	92
8.3	Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, mendekotasuneko edo muturreko osasun-larrialdi egoeran dauden senideak zaintzeko .....	93
8.4	Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeko.....	95
<b>9</b>	<b>Desgaitasuna duten pertsonak kontratatzea.....</b>	<b>98</b>

9.1	Lagundutako enplegu-jarduerak garatzeko laguntzak, desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arruntean sartzeko neurri gisa.....	98
9.2	Enplegua sortzeko eta mantentzeko laguntzak, enplegu-zentro berezietan lan egiten duten desgaitasuna duten pertsonentzat. ....	99
9.3	Desgaitasuna duten pertsonak enpresetan izaera finkoarekin kontratatzeko laguntzak.....	101
9.4	Desgaitasuna duten pertsonak enplegu babestutik lan-merkatu arrunteko enplegura igarotzea sustatzeko laguntzak, lan-enklabeen bidez .....	102
<b>10</b>	<b>Bestelako neurriak .....</b>	<b>104</b>
10.1	Euskal enpresek atzerrian dituzten lantokietan gazte langabeak praktiketan kontratatzeko laguntzak .....	104
10.2	Enplegua sustatzeko tokian tokiko ekintzetarako laguntzak.....	106
	<b>ERAGILE DIREKTORIOA .....</b>	<b>114</b>

The background is a solid teal color. It features several stylized, faceted diamond shapes in various sizes and orientations. Some diamonds are connected to thin, light-colored lines that extend across the frame. The overall aesthetic is clean and modern.

AURKEZPENA

## AURKEZPENA



Emakumeek oraindik ere desabantaila eta diskriminazio handiak jasaten dituzte lanaren eta enpleguaren eremuan. Arlo horretan bide luzea egin bada ere, zifrek ematen dizkiguten datuei begiratzuz gero, oraindik ere beharrezkoa da esku hartzea, bai politika publikoen bidez, bai gizarte zibilaren bidez. Izan ere, oztopoak zuzendu eta ezabatu nahi dira: emakumeak lan-merkatuan, ekonomian eta enpleguan sartzea, garatzea, sustatzea eta gelditzea galarazten duten oztopoak, hain zuzen ere.

Egia da gero eta eten txikiagoa dagoela emakumeen eta gizonen arteko jarduera-tasaren artean, hainbat faktore sozioekonomiko tarteko. Hala ere, emakumeen langabezia gizonena baino handiagoa da, eta horrekin batera, beste errealitate hauek aurki ditzakegu: soldata-bereizkeria, jazarpena, kristalezko sabaia, bereizkeria, erabaki-prozesuetan emakumerik ez egotea, eta lan-eskubideen erabilera desorekatuta egotea generoaren arloan, besteak beste.

Beste baliabide batzuekin batera, "Emakumeen enplegua sustatzeko kontratu motei eta laguntzei buruzko gidaliburuak" lagundu nahi du, batetik, emakumeek lan-merkatuan gehiago parte har dezaten, eta, bestetik, emakumeen pobrezia, gizarte-bazterkeria eta aktibitate eza murrizten.

Gidaliburua herritarrentzat da, gizarte-eragileentzat eta enpresentzat, horien ardura baita ingurune berdinzale baten premiak eta egoera ahulenean daudenen gizarte-babesa zaintzen duen gizarte baten premiak asetzea.

Nahi nuke gidaliburua baliagarri izatea aurrera egiten jarraitzeko, lan-merkatu, eta, ondorioz, gizarte zuzenago eta berdinzaleago bat lortzeko bidean.

**Izaskun Landaida Larizgoitia**

**Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria**



## SARRERA

2008an Euskadin krisi ekonomikoa hasi zenetik, inguruko ekonomien tirabira finantzario eta makroekonomikoek eragin handia izan dute, eta hainbat sektoretan lanpostuak suntsituz joan dira sistematikoki, eta langileen lan-baldintzek okerrera egin dute, oro har.

Krisiaren krudeltasunak eta barne-eskariaren uzkurdurak eraginda, langabeziak, 2008tik aurrera, gora egin du etengabe, eta biztanleriaren %15,8ra iritsi da, hiru euskal lurraldeak hartzen baditugu.<sup>1</sup>

Emakundek argitaratutako *EAEko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko Zifrak 2012* txosnenean adierazten den bezala, gero eta txikiagoa da faktore sozioekonomiko ezberdinek kontratazioetan eta jarduera-tasan eragindako emakumeen eta gizonen arteko arrakala. Hala ere, badira zenbait diferentzia nabarmen, hezkuntza-mailaren edo jarduera-sektoreen arabera, eta zerbitzuen sektorean eta hezkuntza-maila handiko enpleguetan aurkitzen dugu soldata-arrakalarik handiena.

2013ko urrian argitaratutako biztanleria aktiboari buruzko inkestaren datuek diotenez, Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen % 16,81 dago langabezian, eta gizonen % 14,98. Beraz, diferentzia handia dago oraindik kontratazio-mailan, eta, hori dela eta, arreta berezia eskaini behar diogu esparru horri.

Ikuspegi publikotik, 2011-2014 urteetarako Euskal Enplegu Estrategiak, bere laugarren ardatzean, enplegua eskuratzeko orduan aukera-berdintasuna bermatu behar dela jasotzen du. Bestalde, 2013-2016 urteetarako Enplegua Sustatzeko Programak gazteen enplegua eta enplegurako prestakuntza sustatzeko neurriak biltzen ditu; zehazki, lan-merkatuan berriro sartzen diren emakumeei laguntzeko.

Emakundek, helburu eta konpromiso horrekin bat eginez, emakumeek lan-merkatuan duten partaidetza areagotzen laguntzeko xedez prestatu du gidaliburu hau; hots, emakume gazteek, urtetsuenek, desgaitasunak dituztenek, indarkeriaren biktima direnek eta egoera legalean dauden emigranteek duten partaidetza bultzatzeko. Horretaz aparte, pobrezia, gizarte-bazterketa eta jarduera-eza murrizten lagundu nahi du.

Gidaliburua herritarrei, gizarte-eragileei eta enpresaburuei dago zuzenduta, horien guztien ardurua baita ingurune berdinzale baten alde egingo duen eta egoera ahulenean daudenak zainduko dituen gizarte baten premiak asetzea.

---

<sup>1</sup> Iturria: Estatistikako Institutu Nazionala, 2013ko hirugarren hiruhilabeteko datuak.

The background is a solid teal color. It features several stylized, faceted diamond shapes in various sizes and orientations. Some diamonds are connected to thin, light-colored lines that crisscross the page. The overall aesthetic is clean and modern.

# LAGUNTZAK ETA KONTRATU MOTAK

# LAGUNTZAK ETA KONTRATU MOTAK

## 1 Kontratu mugagabeak

### 1.1 Hobaririk gabeko kontratu mugagabeak

#### 1.1.1 Baldintzak

- Ahozkoa zein idatzizkoa izan ahalko da.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi behar zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

#### 1.1.2 Ezaugarriak

Langile finkoak izatera igaroko dira, kontratu mota gorabehera:

- Gizarte Segurantzaren alta eman zaien langileak, probaldirako legez finka daitekeen epea bezain luzea den denbora igarotakoan.
- Lege-iruzurrez egindako aldi baterako kontratuak.

Bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeen ondorioz, kalte-ordain hau emango da:

- 33 egun zerbitzu-urte bakoitzeko; denbora-tarte motzagoak hilabeteko hainbanatuko dira, betiere 24 hileko kuoten mugara arte.
- Kontratua 2012ko otsailaren 12a baino lehen formalizatu bada, kalte-ordaina 45 soldata-egunekoa izango da, data hori baino lehen egindako zerbitzu-urte bakoitzeko. 2012ko otsailaren 12aren osteko kontratuen kasuan, 33 soldata-egunekoa izango da. Zenbatekoa, hala ere, ezingo da 720 soldata-egunekoa baino handiagoa izan, salbu eta 2012ko otsailaren 12aren aurreko epean, kalte-ordainaren kalkuluak egun kopuru hori gainditzen badu, eta betiere 42 hileko kuoten gehieneko muga gaindiezinarekin.

#### 1.1.3 Araudia

- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 1424/2002 Errege Dekretua, abenduaren 27koa, lan-kontratuen edukiak eta horien oinarritzko kopiak Enplegu Zerbitzu Publikoei jakinarazteko prozedura, eta horrekiko bitarteko telematikoen erabilera arautzen dituen.
- 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, martxoaren 24koa, Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen duena.

## 1.2 Ekintzaileei laguntzeko lan-kontratu mugagabea

### 1.2.1 Baldintzak:

#### ***Kontratatua***

- Enplegu-bulegoan izena emanda egon beharko da, hobariak aplikagarriak diren kasuetan.

#### ***Kontratatzailea***

- Ezingo du kontratu hau hitzartu kontratua egin aurreko sei hilabeteetan kontraturen bat bidegabe azkentzeko erabakiak hartu dituen enpresak, lanbide-talde bereko lanpostuak lantoki berean betetzeko; mugak uztailaren 6ko 3/2012 Legea indarrean sartu ostean gauzatutako azkentzeei eragingo die.
- 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. ataleko aurreikuspenak aplikatuko dira, 6.2 artikuluan zehazten dena izan ezik.
- Kontratutako pertsona lanean mantendu beharko da, lan-harremana hasi eta hurrengo hiru urteetan zehar gutxienez, eta, era berean, lortutako enplegu-mailari gutxienez urtebetez eutsiko dio. Betebehar hori betetzen ez bada, aplikatutako pizgarriak itzuli beharko dira.
- Ez da betebehar hori urratuko lan-kontratu bidezko zatitza aitortutako edo deklaraturako diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean edota langileak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean.

#### ***Kontratua***

- Mugagabea.
- Lanaldi osoa.
- Ezarritako eredu erabilia formalizatuko da.
- Urtebeteko probaldia. Ezingo da probaldirik ezarri baldin eta langileak eginkizun berdinak bete izan baditu enpresan aurrez, kontratu mota edozein izanda ere.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

### 1.2.2 Ezaugarriak:

#### ***Zerga-pizgarriak:***

- Kontratatu duen 30 urtetik beheragoko lehenengo pertsonarengatik, 3.000 euroko zerga-kenkaria izango du enpresak.

- Ordaindutakoaren arabera prestazioa jasotzen duen langabe bat kontratatzeagatik, % 50eko zerga-kenkaria izango du zenbateko hauetako txikienean:
  - Kontratazioaren unean langileak jasotzeko zuen langabeziagatik prestazioaren zenbatekoa.
  - Langileak aitortuta duen langabeziagatik prestazioaren hamabi hileko kuotari dagokion zenbatekoa.
- Langileak aurretik gutxienez hiru hilabetez jaso behar du prestazioa.
- Enpresak Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren ziurtagiria eskatuko dio langileari, jasotzeko duen prestazioaren zenbatekoari buruzkoa.
- Langileak, nahi izanez gero, bateragarri egin ahaliko ditu soldata eta kontratazioaren unean aitortuta eta jasotzeko zuen prestazioaren zenbatekoaren % 25.

***Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotarako hobariak, hiru urtez, enplegu-bulegoan izena emanda dauden langileentzat:***

- Gazteak: 16 eta 30 urte artekoak, biak barne.
  - Zenbatekoak: Lehen urtean: 83,33 euro hilean (1.000 euro urtean); Bigarren urtean: 91,67 euro hilean (1.100 euro urtean); Hirugarren urtean: 100 euro hilean (1.200 euro urtean).
  - Kontratu emakume batekin hitzartzen denean, emakumeek ordezkari txikiena duten sektoreetako batean lanean hasteko, zenbatekoak 108,33 euro areagotuko dira hileko (1.300 euro urtean).
- 45 urtetik gorakoak:
  - Zenbatekoak: 108,33 euro hilean (1.300 euro urtean).
  - Kontratu emakume batekin hitzartzen denean, emakumeek ordezkari txikiena duten sektoreetako batean lanean hasteko, zenbatekoa 125 euro areagotuko da hileko (1.500 euro urtean).

Hobari horiek bateragarriak izango dira xede berdinerako aurreikusitako beste laguntza publiko batzuekin, baina aplikagarri diren hobarien baturak ezin izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotaren % 100 gainditu.

### **1.2.3 Araudia**

- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premia neurri buruzkoa.
- Sozietateen gaineko zergari buruzko Legea, martxoaren 5eko 4/2004 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutakoa.

## 1.3 Gazteen kontratu mugagabea, mikroenpresa edo autonomoentzat

### 1.3.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Enplegu-bulegoan izena emandako 30 urtetik beherako gazte langabeak, edo 35 urtetik beherakoak, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badute.

#### ***Kontratatzailea***

- Bederatzi langile edo gutxiago dituzten enpresak, autonomoak barne.
- Kontratatuarekin aurretiaz beste lan-harremanik ez izatea.
- Kontratua egin aurreko sei hilabeteetan kontratua azkentzeko erabaki bidegaberik ez hartzea. Mugak kontratu hau ezartzen den errege-lege dekretua indarrean sartu ondoren azkendutako kontratuei soilik eragingo die, kontratua azkendu dieten langileen lanbide-talde bereko lanpostuak lantoki berean betetzeko.
- Aldez aurretik ezaugarri horiek berberak dituen kontraturik egin ez izana, salbu eta kontratua kontratatzaileari egotz ezin dakizkiokeen arrazoiengatik azkentzen bada edo probaldian suntsiarazten bada.
- Kontratatua lan-harremana hasi eta ondorengo hemezortzi hilabeteetan mantendu beharko du kontratatutako langilea, salbu eta kontratua enpresari egotzi ezin dakizkiokeen arrazoiengatik azkentzen bada edo probaldian suntsiarazten bada.
- Kontratua egiten denetik gutxienez urtebetez eutsi beharko dio kontratuari esker lortu duen enplegu-mailari. Betebehar hori bete ezean, pizgarriak itzuli egin beharko dira.
- Enplegu-mailari eusteko betebeharra ez da urratutzat joko kontratua arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean, eta bata zein bestea bidezko aitortzen edo deklaratzeko direnean, edota langileak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean, hitzartutako epea amaitzean, edota kontratuaren xede den lana edo zerbitzua gauzatzean edo probaldian hura suntsiaraztean.
- Kontratu hau ez da aplikatuko kasu hauetan:
  - Kontratua 3/2012 Legearen 4. artikuluari jarraiki hitzartzen denean, ekintzaileei laguntzeko lan-kontratu mugagabea arautzen duena.

- Kontratua aldizkako lan finkoetarako egiten denean, Langileen Estatutuaren 15.8. artikuluekin bat etorritik.
- 43/2006 Legearen 2. artikuluan barne hartutako kontratu mugagabeak direnean. Bertan, desgaitasuna duten pertsonekin, genero eta etxeko indarkeriaren eta terrorismoaren biktimekin, eta gizarte-bazterketako egoeran daudenekin egiten diren kontratuak arautzen dira. 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. atalean ezarritako aurreikuspenak aplikatuko dira, 2.7 eta 6.2 artikuluetan ezarritakoa izan ezik.

### ***Kontratua***

- Mugagabea.
- Lanaldi osoa edo partziala.
- Idatziz formalizatuko da, ezartzen den eredia erabilita.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

#### **1.3.2 Ezaugarriak**

- Gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuota % 100 murriztuko da, kontratu-urte batez.

#### **1.3.3 Araudia**

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## **1.4 Gazte-ekintzaitzako proiektu berrietarako kontratua**

### **1.4.1 Baldintzak**

#### ***Kontratua***

- Baldintza hauetakoren bat betetzen duten 45 urte edo gehiagoko pertsonak:
  - Enplegu-bulegoan etenik gabe izena emanda egotea, kontratua egin aurreko hemezortzi hilabeteetatik hamabi hilabetetan, gutxienez.

- Langabeziagatiko prestazioa agortzen zaien pertsonen lanbide-prestakuntza eguneratzeko programaren onuradun izatea.

### ***Kontratatzailea***

- Norbere konturako langileak edo autonomoak, 30 urtetik beherakoak eta soldatapeko langilerik ez dutenak, eta 4/2013 Errege Lege Dekretua indarrean jarri zenetik lehenengo aldiz kontratatzen dutenak.
- Kontratatua lan-harremana hasi eta ondorengo hemezortzi hilabeteetan mantendu beharko du kontratatutako langilea, salbu eta kontratua enpresari egotzi ezin dakizkiokeen arrazoiengatik azkentzen bada edo probaldian suntsiarazten bada. Aipatutako arrazoiaren bat gertatzen bada, beste kontratu bat egin ahal izango da. Dena den, murriztapenaren epea ez da, guztira, hamabi hilabete baino luzeagoa izango.
- Pertsona bat kontratatzean aldi berean Gizarte Segurantzarako kuotan beste hoberi edo murriztapen batzuk aplikatu ahal izango balira, horietako bat bakarrik aplikatuko da. Kontratatutako langileari Gizarte Segurantzaren alta ematen zaionean, alde onuradunak berak erabakiko du horietako zein aplikatuko den.

### ***Kontratua***

- Mugagabea izango da.
- Lanaldi osoa edo partziala.

## **1.4.2 Ezaugarriak**

- Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuota % 100 murriztuko da, kontratazioa egin eta hurrengo hamabi hilabeteetan.
- 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. ataleko aurreikuspenak aplikatuko dira, 2.7 artikuluan zehazten dena izan ezik.

## **1.4.3 Araudia**

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.



## 2 Kontratu hobaridunak edo aldi baterako kontratu hobaridunak

### 2.1 Kontratu hobaridunak, gizarte-bazterketako egoeran dauden langileentzat

#### 2.1.1 Baldintzak

##### *Kontratatua*

- Langabeak edo beste enpresa batean lanaldi partzialeko kontratu batekin aritzen diren langileak, baldin eta beren lanaldia lanaldi osoz aritzen den pertsona batek duenaren herena baino laburragoa bada.
- Gizarte-bazterketako egoeraren batean egon beharko da, gizarte-zerbitzu eskudunek egiaztatutakoa; horretarako, talde hauetako batean egon beharko da langabea:
  - Txertaketako errenta minimoa edo izaera berdineko edo antzeko beste edozein prestazio (autonomia-erkidego bakoitzak emandako izendapenaren arabera) jasotzen duten pertsonak, bai eta prestazio horien onuradun den bizikidetzako unitatean dauden pertsonak ere.
  - Aurreko lerrokan aipatzen diren prestazioak jaso ezin dituzten pertsonak (eskatzen den egoitza-aldia edo errolatze-aldia edo unitate hartzailea eratzeko eskatzen den aldia ez betetzeagatik edo lege ezarritako kobrantza-aldia amaituta egoteagatik).
  - Hemezortzi urtetik hogeita hamarrera bitarteko gazteak, adingabeak babesten dituzten erakundeetatik datozenak.
  - Drogadikzio- edo alkoholismo-arazoak dauzkaten pertsonak, hain zuzen ere errehabilitatzen edo gizarteratzen ari direnak.
  - Baldintzapeko askatasuneko egoeran dauden pertsonak eta preso ohiak, bai eta espetxean egonik, beren espetxe-egoeragatik enplegu bat eskura dezaketen eta beren lan-harremana uztailaren 6ko 782/2001 Errege Dekretuaren 1. artikuluan araututako lan-harreman bereziaren aplikazio-eremuaren barruan ez duten presoak ere.
  - Zaintzapeko askatasuneko egoeran dauden pertsonak eta preso ohiak, bai eta preso adingabeak ere, adingabeen zigor-erantzukizuna arautzen duen urtarrilaren 12ko 5/2000 Lege Organikoaren aplikazio-eremuan daudenak, eta beren egoeragatik enplegu bat eskura dezaketenak, eta beren lan-harremana uztailaren 30eko 1774/2004 Errege Dekretuak

onartutako 5/2000 Lege Organikoaren Erregelamenduaren 53.4 artikulua adierazten duen lan-harreman berezien aplikazio-eremuaren barruan ez dutenak.

- Autonomia-erkidegoek eta Ceuta eta Melilla hiriek baimendutako urgentziako bititoki-zentroetan ibili diren pertsonak.
- Autonomia-erkidegoek eta Ceuta eta Melilla hiriek baimendutako prebentzio eta gizarteratzeko zerbitzuetan ibili diren pertsonak.
- Langilea ezin izango da enpresari, enpresa-taldeari edo erakundeari lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteotan, kontratatu mugagabe baten bidez, edo azken sei hilabeteotan, iraupen mugatuko, aldi baterako, prestakuntzarako, txandakako edo erretiroa hartzeagatiko ordezkapeneko kontratu baten bidez.
- Kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu duten pertsonak. Bazterketa hori ez da aplikatuko kontratua amaitzeko arrazoia bidegabetzat aitortutako edo deklaraturako kaleratzea edo kaleratze kolektiboa bada, hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan ezarritako zenbait salbuespenekin.
- Arau orokor gisa, langileak ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan enplegatzailearekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideekin, ez eta azkeneko aipaturako horietan kontratatzen diren pertsonekin ere.
- Salbuespena: enplegatzailea soldatapekorik ez duen langile autonomoa denean eta 45 urtetik beheragoko senide bat kontratatzen duenean, bere etxeko unitatean bizi ez dena eta bere mende ez dagoena, edota bere seme-alabak kontratatzen dituenen, 30 urtetik beherakoak eta berarekin lan egiten dutenak, unitate horretan bizi ala ez.

### ***Kontratzailea***

- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea.
- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da).
- Hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 6.2 artikuluan ezarritakoarekin bat, lege horretan xedaturako laguntzetatik kanpo geratuko dira, hamabi hilabetez, enplegua sustatzeko programen araudien babesean hobaridun diren kontratuak azkendu edo azkentzen dituzten

enpresak, bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak edo kaleratze kolektiboak direla medio.

### **Kontratua**

- Kontratuak mugagabeak izan daitezke, aldizkako finkoak barne, edo aldi baterakoak, lanaldi osoko edo partzialeko kontratazioen bidez.
- Idatziz formalizatuko dira, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilita.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

#### **2.1.2 Ezaugarriak:**

- Kontratu mugagabe bakoitzean, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 50 euroko hobaria izateko (urteko 600 euro), lau urtez.
- Aldi baterako kontratu bakoitzean, lau urtez hileko 41,67 euroko hobaria izateko (urteko 500 euro) eskubidea izango du.
- Aldi baterako kontratu bat kontratu mugagabe bihurtuz gero, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 50 euroko hobaria izateko (urteko 600 euro), lau urtez.
- Ezarritako onurek, xede bererako ematen diren beste laguntza publiko batzuekin batera, ezingo dute muga hau gainditu: hobaria ematen zaion kontratuari dagokion urteko soldataren kostuaren % 60.
- Baldin eta laguntza iruzurrezko moduan eta hura emateko eskatzen diren baldintzak bete gabe lortu bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita erreargua eta berandutza-interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko araudietan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean.

#### **2.1.3 Araudia**

- 3/2012 Errege Dekretua, otsailaren 10ekoa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 44/2007 Legea, abenduaren 13koa, laneratze-enpresen araubidea erregulatzeko duena.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundea eta enplegua hobetzeko.

## 2.2 Laneratze-enpresen kontratu hobaridunak, gizarte-bazterketako egoeran dauden langileentzat

### 2.2.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Gizarte-bazterketako egoeran dauden langabeak.
- Gizarte-bazterketako egoera gizarte-zerbitzu eskudunek egiaztatuko dute; horretarako, talde hauetako batean egon beharko da langabea:
  - Txertaketako errenta minimoa edo izaera berdineko edo antzeko beste edozein prestazio (autonomia-erkidego bakoitzak emandako izendapenaren arabera) jasotzen duten pertsonak, bai eta prestazio horien onuradun den bizikidetzako unitatean dauden pertsonak ere.
  - Aurreko lerrokadan aipatzen diren laguntzak eskuratzerik ez duten pertsonak, arrazoi hauetakoren bat dela eta:
    - i. Erroldan izena emanda egoteko edo laguntza jasotzeko unitatea osatzeko ezarritako gutxieneko epea beteta ez izatea.
    - ii. Laguntza jasotzeko legez ezarritako gehieneko epea beteta izatea.
  - Adingabeak babesteko erakundeetatik datozen 18 urte baino gehiagoko eta 30 urte baino gutxiagoko pertsonak.
  - Drogadikzio- edo alkoholismo-arazoak dauzkaten pertsonak, hain zuzen ere errehabilitatzen edo gizarteratzen ari direnak.
  - Espetxean egonik, beren espetxe-egoeragatik enplegu bat eskura dezaketen eta beren lan-harremana uztailaren 6ko 782/2001 Errege Dekretuan (horren bidez, espetxeetako lantegietan lan-jarduerak egiten dituzten presoan lan-harreman berezia eta gizartearentzako lanak egin behar dituztenen Gizarte Segurantzaren babesa arautzen dira) araututako lan-harreman bereziaren aplikazio-eremuaren barruan ez duten presoak, baita baldintzapeko askatasuneko egoeran daudenak eta preso ohiak ere.
  - Adingabeen zigor-erantzukizuna arautzen duen 5/2000 Lege Organikoaren aplikazio-eremuan dauden preso adingabeak, beren espetxe-egoeragatik enplegu bat eskura dezaketenak, eta beren lan-harremana lan-harreman bereziaren, zaintzapeko askatasunaren eta preso ohien aplikazio-eremuaren barruan ez dutenak.

- Autonomia-erkidegoek eta Ceuta eta Melilla hiriek baimendutako urgentziazko bizi-toki-zentroetan ibili diren pertsonak.
  - Autonomia-erkidegoek eta Ceuta eta Melilla hiriek baimendutako prebentzio eta gizarteratzeko zerbitzuetan ibili diren pertsonak.
- Arau orokor gisa, kontratatuak ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan enplegatzailearekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideekin, ez eta azkeneko aipatutako horietan kontratatzen diren pertsonekin ere.
- Salbuespena: enplegatzailea soldatapekorik ez duen langile autonomoa denean eta 45 urtetik beheragoko senide bat kontratatzen duenean, baldin eta hura etxeko unitatean bizi ez bada eta enplegatzailearen mende ez badago; edota kontratatutako pertsonak langile autonomoaren seme-alabak direnean, 30 urtetik beherakoak, eta harekin lan egiten dutenean, enplegatzailearekin bizi ala ez.
- Kontratutako pertsona ezin izango da enpresari, enpresa-taldeari edo erakundeari lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteotan, kontratatu mugagabe baten bidez, edo azken sei hilabeteotan, iraupen mugatuko,aldi baterako, prestakuntzarako, txandakako edo erretiroa hartzeagatiko ordezkapeneko kontratu baten bidez.
- Arau orokor gisa, kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu duten pertsonak. Salbu eta kontratua amaitzeko arrazoia bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzea edo kaleratze kolektiboa bada, hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan ezarritako kasuan izan ezik.

### ***Kontratutzailea***

- Laneratze-enpresa gisa jotako merkataritza-sozietateak edo kooperatiba-sozietateak izan behar dute; gizartean baztertuta daudenak gizarteratzea eta laneratzea eta horiei prestakuntza ematea izango da sozietate horien jardura ekonomikoaren helburua.
- Erakunde sustatzaile batek edo gehiagok sustatuak eta erakunde baten edo batzuen parte hartzea dutenak izan behar dute, hau da, irabazi-asmorik gabeko erakundeak, irabazi-asmorik gabeko elkarteak eta fundazioak izango dira; beren helburua egoera ahuletan dauden pertsonak gizarteratzea izango da, eta laneratzeko enpresak eratzea sustatuko dute. Partaidetza hori kapital sozialaren % 51 izango da gutxienez, merkataritza-sozietateen kasuan. Kooperatiba-sozietateen eta lan-sozietateen kasuan, kide laguntzaileei edo

bazkideei aplikagarriak zaizkien legerietan jasotako gehieneko mugen barruan kokatu beharko da partaidetza.

- Dagokion erregistroan inskribatuta egon behar dute, bai eta autonomia-erkidegoko Laneratze Enpresen Administrazio Erregistroan ere.
- Urte osoan, gizarteratze-prozesuan dauden langile kontratatuen ehunekoak mantendu behar dute: plantillaren % 30ekoa gutxienez, jardueraren lehenengo hiru urteetan, eta % 50ekoa gutxienez, laugarren urtetik aurrera; ezingo da bi baino txikiagoa izan.
- Sozietatearen helburuarekin zerikusirik ez duen jarduera ekonomikorik ez dute egingo.
- Ekoizpen- eta gizarteratze-egiturak hobetzera edo handitzera bideratu behar dute erabilgarri dauden soberakinen % 80, gutxienez.
- Sozietatearen balantzea aurkeztu behar dute urtero. Balantzean, honako hauek jasoko dira: memoria ekonomikoa eta soziala, lan-merkatu arrunteko laneratze-maila eta plantillaren osaera, egindako laneratze-zereginei buruzko informazioa eta hurrengo ekitaldirako aurreikuspenak.
- Gizarteratzeko eta laneratze ibilbideen ondorioz sorturiko konpromisoak konplitzeko behar diren baliabideak eduki behar dituzte.
- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea.
- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da).
- Hamabi hilabetez laguntzetatik kanpo geldituko dira enplegua sustatzeko programen araudien babesean hobaridun diren kontratuak azkendu edo azkenduko dituzten enpresak, bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak edo kaleratze kolektiboak direla medio.

### **Kontratua**

- Kontratuak mugagabeak izan daitezke, aldizkako finakoak barne, edo aldi baterakoak, lanaldi osoko edo partzialeko kontratazioen bidez. Azken kasu horretan, eguneko edo asteko lanaldia lanaldi osoko langilearen lanaldi erdia baino luzeagoa izan beharko da.
- Era berean, enplegua sustatzeko aldi beterako kontratua ere hitzartu ahalko da, gizartean bazterturik dauden langileentzat.
- Idatziz formalizatuko dira, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilita.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

### 2.2.2 Ezaugarriak

- Kontratu mugagabe edo aldi baterako bakoitzean, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 70,83 euroko hobaria izateko (urteko 850 euro), kontratuaren indarraldi osoan, edo hiru urtez, kontratu mugagabeen kasuan.
- Kontratua 30 urtetik beherako pertsonekin formalizatzen denean, edo 35 urtetik beherakoekin % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badute, kontratatzaileak eskubidea izango du enpresa-kuotan hileko 137,50 euroko hobaria izateko (urteko 1.650 euro) kontratuaren indarraldi osoan, edo hiru urtez, kontratu mugagabeen kasuan.
- Onuradunek, xede bererako ematen diren beste laguntza publiko batzuekin batera, ezingo dute muga hau gainditu: hobaria ematen zaion kontratuari dagokion urteko soldataren kostuaren % 60.
- Baldin eta laguntzak emateko eskatzen diren baldintzak bete gabe laguntzaren bat jasotzen bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita errekaragua eta berandutza-interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko arauetan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean.

### 2.2.3 Araudia

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 44/2007 Legea, abenduaren 13koa, laneratze-enpresen araubidea erregulatzen duena.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## 2.3 Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratuak laneratze-enpresetan, gizarte-bazterketako egoeran dauden pertsonentzat

### 2.3.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Enplegu-bulegoan izena emanda dauden langabeak, gizarte-bazterketako egoera egiaztatuan daudenak.
  - Txertaketako errenta minimoa edo izaera berdineko edo antzeko beste edozein prestazio (autonomia-erkidego bakoitzak emandako izendapenaren arabera) jasotzen duten pertsonak, bai eta prestazio horien onuradun den bizikidetzako unitatean dauden pertsonak ere.
  - Aurreko lerrokadan aipatzen diren laguntzak eskuratzerik ez duten pertsonak, arrazoi hauetakoren bat dela eta:
    - i. Erroldan izena emanda egoteko edo laguntza jasotzeko unitatea osatzeko ezarritako gutxieneko epea beteta ez izatea.
    - ii. Laguntza jasotzeko legez ezarritako gehieneko epea beteta izatea.
  - Adingabeak babesteko erakundeetatik datozen 18 urte baino gehiagoko eta 30 urte baino gutxiagoko gazteak.
  - Drogazaletasuneko arazoak dituzten edo bestelako mendekotasun-arazoak dituzten eta errehabilitazioko edo gizarteratzeko prozesuan dauden pertsonak.
  - Espetxean egonik, beren espetxe-egoeragatik enplegu bat eskura dezaketen eta beren lan-harremana lan-harreman bereziaren aplikazio-eremuaren barruan ez duten presoak, baita baldintzapeko askatasuneko egoeran daudenak eta preso ohiak ere.
  - Espetxean dauden preso adingabeak, adingabeen zigor-erantzukizuna arautzen duen urtarrilaren 12ko 5/2000 Lege Organikoaren aplikazio-eremuan daudenak, beren egoeragatik enplegu bat eskura dezaketenak, eta beren lan-harremana uztailearen 30eko 1774/2004 Errege Dekretuaren 53.4 artikulua (horren bidez, adingabeen zigor-erantzukizuna arautzeko urtarrilaren 12ko 5/2000 Lege Organikoaren Erregelamendua onartzen da) adierazten duen lan-harreman bereziaren aplikazio-eremuaren barruan ez dutenak, baita zaintzapeko askatasuneko egoeran dauden pertsonak eta preso ohiak ere.



- Autonomia-erkidegoek eta Ceuta eta Melilla hiriek baimendutako urgentziazko bitoki-zentroetan eta prebentzio eta gizarteratzeko zerbitzuetan ibili diren pertsonak.
- Arau orokor gisa: kontratatuko den pertsonak ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan enpresariarekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideekin, ez eta azkeneko aipatutako horietan kontratatzen diren pertsonekin ere.
- Salbuespena: ez da bazterketa hori aplikatuko enplegatzailea soldatapekorik ez duen langile autonomoa denean eta 45 urtetik beherako senide bat kontratatzen duenean, enplegatzailearen etxeko unitatean bizi ez dena eta haren mende ez dagoena. Ez eta langile autonomoaren ardurapean lan egiten duten 30 urtetik beherako seme-alaben kasuan ere, harekin bizi ala ez.
- Ezingo dira kontratatuak izan aurre-aurreko bi urteetan laneratze-enpresa berebean lan egin duten pertsonak, lan-kontratu baten bidez, barne hartuta kontratu mota hauxe, salbu eta aurretiko laneratze-prozesuak huts egitearen edo kontratatua bazterketako egoeran berriz sartzearen ondorioz, zerbitzu publiko eskudunak aurkakoa irizten dionean, kontratatuaren egoera pertsonala aintzat hartuta.
- Kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu duten pertsonak, hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan aurreikusitako kasuan salbu.

### ***Kontratatzailea***

- Ezingo dituzte aldi baterako kontratatu gizartean baztertuta dauden pertsonak, kontratazioa baino hamabi hilabete lehenago, bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak edo kaleratze kolektiboak direla medio kontratu mugagabeak azkendu dituzten enpresek.
- Kaleratzea bidegabea dela deklaritzen edo aitortzen denetik eta kaleratze kolektibotik eratorritako azkentzetik hasiko da bazterketa-aldi hori.

### ***Kontratua***

- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari idatziz eta eredu ofiziala erabilita jakinaraziko zaio, hura egin eta hurrengo hamar egunen barruan.
- Kontratua gutxienez hamabi hilabete iraungo du, eta gehienez hiru urte. Hala ere, laburragoa izan daiteke, baldin eta laneratze-prozesuaren jarraipena egiteko eskudun diren gizarte-zerbitzu publikoek hala

gomendatzen badute aldez aurretik itundutako laneratze-ibilbidean; iraupena inoiz ezingo da izan sei hilabete baino laburragoa.

- Gehieneko iraupena baino txikiagoa ituntzen bada, gehieneko iraupenera arte luzatu ahal izango da; programa bakoitzaren gutxieneko iraupena kontratuaren hasierako iraupenaren parekoa izango da, gutxienez. Gutxienez hamabi hilabeteko luzapenak egingo dira.
- Kontratua lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izango da.

### 2.3.2 Ezaugarriak

- Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratu bakoitzean, Gizarte Segurantzarako kuotetan hileko 70,83 euroko hobaria izateko (urteko 850 euro) eskubidea izango du kontratatzaileak, kontratuaren indarraldi osoan.
- 30 urtetik beherako pertsonekin izenpetutako lan-kontratuetan, edo 35 urtetik beherakoekin, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badute, kontratatzaileak eskubidea izango du hileko 137,50 euroko hobaria izateko (urteko 1.650 euro), kontratuaren indarraldi osoan, edo hiru urtez, kontratu mugagabeen kasuan.
- Kontratua amaitzean, lanean emandako urte bakoitzeko, hamabi eguneko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du kontratatua.

### 2.3.3 Araudia

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 44/2007 Legea, abenduaren 13koa, laneratze-enpresen araubidea erregulatzen duena.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## 2.4 Kontratu hobaridunak, administrazio eskudunaren bitartez genero edo etxeko indarkeriaren edota terrorismoaren biktima direla egiaztatuta duten langileentzat

### 2.4.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Administrazio eskudunaren bitartez, bizikidetzaren unitateko kideren baten aldetik genero edo etxeko indarkeria jasan duten biktimak edo terrorismoaren biktimak direla egiaztatuta duten pertsonak; ez da beharrezkoa izango langabezian egotea.

- Kontratatuak ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan kontratatzailearekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideekin, ez eta azkeneko aipatutako horietan kontratatzen diren pertsonekin ere.
- Ez da bazterketa hori aplikatuko enplegatzailea soldatapekorik ez duen langile autonomoa denean eta 45 urtetik beheragoko senide bat kontratatzen duenean, enplegatzailearen etxeko unitatean bizi ez dena eta haren mende ez dagoena. Ez eta langile autonomoarekin lan egiten duten 30 urtetik beherako seme-alaben kasuan ere, harekin bizi ala ez.
- Kontratututako pertsona ezin izango da enpresari, lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteotan, kontratatu mugagabe baten bidez, edo azken sei hilabeteotan, iraupen mugatuko, aldi baterako, prestakuntzarako, txandakako edo erretiroa hartzeagatiko ordezkapeneko kontratu baten bidez.
- Kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu duten pertsonak. Kanporatze hori ez da aplikatuko kontratua amaitzeko arrazoia bidegabetzat aitortutako eta deklaraturako kaleratzea edo kaleratze kolektiboa bada, 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan ezarritako kasuan izan ezik.

### ***Kontratatzalea***

- Talde hori bazkide langile bezala hartzen duten enpresa guztiek egin dezakete kontratu hau –kooperatibek edo lan-sozietateek barne-, baldin eta erakundeak Gizarte Segurantzaren besteren konturako langileentzat dagoen araubidea hautatu badu, edota talde horretan sartzen diren langileak kontratatzen dituzten autonomoak baldin badira.
- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izan behar dituzte.
- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da).
- 34/2006 Legearen 6.2 artikuluan ezarritakoarekin bat, xedatutako laguntzetatik kanpo geratuko dira, hamabi hilabetez, enplegua sustatzeko programen araudien babesean hobaridun diren kontratuak azkendu edo azkentzen dituzten enpresak, bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak edo kaleratze kolektiboak direla medio.

### **Kontratua**

- Kontratuak mugagabeak izan daitezke, aldizkako finakoak barne, edo aldi baterakoak, lanaldi osoko edo partzialeko kontratazioen bidez.
- Idatziz formalizatuko dira, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilia.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

#### **2.4.2 Ezaugarriak**

- Kontratu mugagabe bakoitzean, hura egiten den egunetik kontratatzaileak eskubidea izango du hilean 70,83 euroko (urteko 850 euro) hobaria izateko, lau urtez, Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan, kontratatzen duen pertsona bakoitzeko, administrazio publikoaren bitartez egiaztatuta badauka etxeko indarkeriaren biktima izan dela. Genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktimen kasuan, hobaria hileko 125 eurokoa izango da (urteko 1.500 euro), lau urtez.
- Aldi baterako kontratu bakoitzean, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 50 euroko hobaria izateko (urteko 600 euro), kontratuaren indarraldi osoan.
- Aldi baterako kontratu horietako bat (genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktimak) mugagabe bihurtuz gero, hobaria hileko 125 eurokoa izango da (urteko 1.500 euro), lau urtez.
- Hasierako kontratua edo mugagabea izatera igarotzen dena lanaldi partzialekoa denean, 43/2006 Legearen 2.6 artikuluan ezarritakoaren arabera aplikatuko da hobaria.
- Onuradunek, xede bererako ematen diren beste laguntza publiko batzuekin batera, ezingo dute muga hau gainditu: hobaria ematen zaion kontratuari dagokion urteko soldataren kostuaren % 60.
- Baldin eta laguntzak emateko eskatzen diren betekizunak bete gabe laguntzaren bat jasotzen bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita erreargua eta berandutza—interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko arauetan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean.

#### **2.4.3 Araudia**

- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.

- 1917/2008 Errege Dekretua, azaroaren 21ekoa, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak lan munduan eta gizartean sartzeko programa onartzen duena.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## 2.5 Lan-kontratua, langabezia-subsidioa jasotzen duten 52 urtetik gorakoentzat

### 2.5.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoan izena emanda dauden 52 urtetik gorako pertsonak; Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzeko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren, ekainaren 20koaren, 215. artikuluan jasotako subsidioren baten onuradunak edo Gizarte Segurantzako nekazaritzako araubide bereziari atxikitako aldi baterako langileentzako langabezia-subsidioaren onuradunak izan behar dute.
- Neurri hori aplikatzea borondatezkoa izango da.
- Ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan enpresariarekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideekin, ez eta azkeneko aipatutako horietan kontratatzen diren pertsonekin ere.

#### ***Kontratatzailea***

- Neurri hau ezingo da aplikatu Nekazaritzako Enplegua Sustatzeko Programaren babesean Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak diruz lagundutako kontratuak edo laneratzeko kontratuak direnean, edo kontratazioa honako hauek egiten dutenean:
  - Kontratazioaren unean enplegu-erregulazioko espedientea baimenduta duten enpresak.
  - Langabezia-subsidioa jasotzen duen kontratatutako pertsonari azken hamabi hilabeteetan lana eman dioten enpresak, Gizarte Segurantzako nekazaritzako araubide berezian sartutako aldi baterako langileekin egindako kontratuak direnean salbu.

#### ***Kontratua***

- Kontratua lanaldi osorako egingo da, mugarik gabe edo aldi baterako, hiru hilabete baino gehiagorako, Gizarte Segurantzako nekazaritzako araubide berezian sartutako aldi baterako kontratuetan salbu.

- Idatziz formalizatuko da, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilia.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

### 2.5.2 Ezaugarriak

- Subsidioa jasotzen duten pertsonak eta kontratatzen dituzten enpresek jaso ahalko dituzten laguntzak:
  - Kontratuaren indarraldian, kontratatutako pertsonari subsidioaren zenbatekoaren % 50 ordaintzea hilean, subsidioa jasotzeko geratzen zaion aldiaren bikoitza gehienez ere, hargatik eragotzi gabe eskubidea azkentzeko kausak –Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 231. artikuluko a), e), f), g) eta h) letretan aurreikusiak– aplikatzea.
  - Kontratatutako pertsonari, ordainketa bakarrean, hiru hilabeteko subsidioaren zenbatekoa ordaintzea, baldin eta bateragarritasuna eragiten duen lanagatik ale kontratatuak ohiko bizilekua aldatu behar badu.
  - Kontratu mugagabeen kasuan dagokion hobaria, baldin eta hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legean edo lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurri buruzko otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuan ezarritako baldintzak betetzen badira.
- Langileak aurreko atalean aipatzen den hilabeteko ordainketa prestazioak kudeatzen dituen erakundetik jasoko du, aipatu atalean ezarritako aldi; hala dagokionean, kendu egingo da hiru hilabeteko subsidioa, alegia, mugikortasun geografikorako laguntza –aurreko 2. atalean aurreikusia–, aipatu bateragarritasun-araubidean subsidioaren sei hilabetekoren parekoa.
- Enplegatzaileak, aldi horretan, langileari dagokion soldata ordaintzeko betebeharra konplututa izango du, langileak jasotako subsidioaren zenbatekoa soldata horren zenbatekoraino osatuta; halaber, Gizarte Segurantzarako kotizazioen erantzule izango da gertakari guztiei eta aipatu soldataren gutzitakoari dagokienez, subsidioaren zenbatekoa barne. Nekazaritzako araubide berezian sartzen diren aldi baterako langileei dagokienez, benetan lan egindako egunengatik Gizarte Segurantzako nekazaritzako araubide berezira egin beharreko kotizazioaren erantzule izango da enplegatzailea, dagokion gertakariei dagokienez.

### 2.5.3 Araudia

- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.
- Langabeziagatiko babes-sistema erreformatzeko eta enplegarritasuna hobetzeko premiazko neurriei buruzko abenduaren 12ko 45/2002 Legearen bosgarren xedapen iragankorra (3.3 paragrafoa izan ezik, aurrekontu-egonkortasuna bermatzeko eta lehiakortasuna bultzatzeko neurriei buruzko 20/2012 Errege Lege Dekretuaren, uztailaren 13koaren, xedapen indargabetzaile bakarraren a) paragrafoak indargabetzen baitu).

## 3 Prestakuntzarako kontratuak

### 3.1 Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua

#### 3.1.1 Baldintzak

##### ***Kontratua***

- 16 urte baino gehiagoko eta 25 urte baino gutxiagoko langileak (30 urtetik beherakoekin egin ahalko dira, harik eta langabezia-tasa % 15 baino txikiagoa izan arte), praktikaldiko kontratua egiteko behar den lanbide-kualifikaziorik ez baldin badute, enplegurako lanbide-heziketaren sistemak edo hezkuntza-sistemak aitortzen duenaren arabera.
- Gehieneko adinari dagokion muga ez da bete beharko kontratua desgaitasuna pertsonekin egiten bada, edo laneratze-enpresen araubidea xedatzen duen abenduaren 13ko 44/2007 Legean aurreikusitako talde baztertuekin egiten bada, betiere kontratatzaileak kualifikatuta eta dagokion administrazio-erregistroan aktibo dauden laneratze-enpresak badira, ez eta enplegu-eta prestakuntza-proiektuan parte hartzen duten ikasleekin (53/2006 Legearen 25.1.d) artikulua) edo 44/2007 Legean aurreikusitako gizarte-bazterketako egoeran dauden taldeekin egiten diren kontratuen kasuan ere.
- Kontratututako pertsonak ezingo dute aparteko ordurik sartu, ez eta gaueko lanik edo txandarik egin ere, Langileen Estatutuaren 35.3 artikuluan aurreikusitako kasuan salbu (istripuak prebenitzea edo konpontzea eta bestelako ezohiko eta premiazko kalteak).
- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren iraupena amaitutakoan, enpresa berak edo beste batek ezin izango du langilea mota berdinean kontratatu; bai, ordea, kontratu berriari lotutako prestakuntzaren xedea bestelako lanbide-kualifikazio bat lortzea bada.
- Ezin izango da prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontraturik egin, baldin eta langilea, lehenagotik, hamabi hilabete baino gehiago aritu bada enpresa horretan, kontratuari dagokion lanpostuan.

##### ***Kontratua***

- Kontratuak ezingo dira lanaldi partzialekoak izan.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi behar zaio, itundu ondoko hamar eguneko epean, baita kontratuaren luzapenak ere.
- Kontratuak gutxienez urtebete eta gehienez hiru urte iraungo du, baina hitzarmen kolektiboaren bidez beste iraupen batzuk ezarri ahalko dira. Kasu



horretan, edonola ere, gutxienez sei hilabetekoa izan beharko da kontratua, eta gehienez hiru urtekoa. Kontratuaren iraupenari buruzko muga ez da aplikatuko enplegu- eta prestakuntza-proiektuetan parte hartzen duten ikasleekin egindako kontratuetan.

- Kontratua legez edo hitzarmen bidez zehaztutako gehieneko iraupena baino laburragoa den epe baterako sinatzen bada, bi aldiz luzatu ahal izango da, aldeek hala adosten badute. Nolanahi ere, luzapen bakoitzak ezin izango du sei hilabete baino gutxiago iraun, eta kontratuaren iraupen osoak ezin izango du aipatutako gehieneko iraupena gainditu.
- Benetako lan-denbora prestakuntzarako denborarekin bateragarria izan ahal da, eta hitzarmen kolektiboak edo, halakorik ez badago, legeriak ezartzen duen gehieneko lanaldiaren % 75 izan daiteke gehienez ere lehenengo urtean, eta % 85, bigarren eta hirugarren urteetan.
- Idatziz formalizatu behar da, eta beren-beregi adierazi beharko da kontratuaren edukia, bai eta «Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuan prestakuntza-jarduera egiteko akordioa» dokumentuaren edukia ere.

#### ***Prestakuntza-jarduera:***

- Honako honetan datza prestakuntza-jarduera:
  - 2012ko otsailaren 13tik izenpetutako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak; horietan, kontratuak garatuko den lana lanbide-heziketako titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri bati lotzen zaio, eta prestakuntza eman dezaketen zentroak daude.
  - Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua formalizatu aurretik, enpresak egiaztatu beharko du lotutako prestakuntza-jardueraren bat dagoela langileak egingo duen lanerako, lanbide-heziketako titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri batekin bat datorrena.
  - Enplegu-zerbitzu publikoei dagokie, hezkuntza-administrazioekin batera, enpresa eta langileei informazioa eta orientazioa ematea kontratazio-eta prestakuntza-aukeren inguruan, bai eta enpresak eskainitako lanpostuaren ezaugarrien eta kontratuari dagokion prestakuntza eman dezaketen prestakuntza-zentroen arteko bat-etortzearen inguruan ere.
- Hasi aurretik, dagokion enplegu-zerbitzu publikoak baimenduko du prestakuntza-jarduera. Hilabete igarotakoan ebazpenik eman ez bada, onartutzat joko da eskaera, isilaldi positiboa tartean.

- Autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek baimenaren berri emango diote Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, dagozkion hobariak aplikatzen direla kontrola dezan.
- Prestakuntza non emango den:
  - Hezkuntza-administrazioek baimendutako eta/edo enplegu-zerbitzu publikoek egiaztatutako prestakuntza-zentroetan.
  - Enpresetan bertan, instalazio eta langile egokiak dituztenean eta behar bezala baimenduta eta/edo egiaztatuta daudenean.
  - Profesionaltasun-ziurtagirien gaineko prestakuntza ematen duten zentroetan.
  - Lanbide-heziketako tituluen gaineko prestakuntza ematen duten zentroetan.
- Prestakuntza-jardueraren araubide iragankorra. 2011ko abuztuaren 31tik 2013ko abenduaren 31ra bitartean izenpetutako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak; horietan, garatuko den lana ez zaio lortzen lanbide-heziketako titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri bati edota ez dago prestakuntza eman dezakeen zentrorik. Kasu horretan, zuzenean enpresak emango du prestakuntza, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak baimendutako zentroek eta autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek prestakuntza-edukiak baliozkotutakoan.

### 3.1.2 Ezaugarriak

- Pizgarriei dagokienez, kontratuaren indarraldi osoan (luzapena barne), gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan % 100eko murrizketa izateko eskubidea izango dute enpresek, bai eta kontratu horiei lotutako laneko istripuei eta gaixotasun profesionalei, langabeziari, Soldatak Bermatzeko Funtzari eta lanbide-heziketari dagozkionetan ere, enpresak 250 langile baino gutxiago dituen kasuetan; enpresak langile kopuru hori edo handiagoa baldin badu, berriz, % 75ekoa izango da murrizketa.
- Halaber, aurreko lerrokadan xedatutakoaren arabera egindako edo luzatutako prestakuntzarako kontratuetan, % 100eko hobaria emango da kontratatuek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan, kontratuaren indarraldi osoan (luzapenak barne).
- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuetan, hasierako zein luzatutako iraupena amaitzean mugagabe bihurtuz gero, eta edozein dela ere beren izenpetze-data, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan urteko 1.500 euroko murrizketa izateko,

hiru urtez. Kontratatuak emakumeak badira, urteko 1.800 eurokoa izango da murrizketa. Era berean, murrizketa horiek berberak aplikatuko dira 10/2011 Errege Lege Dekretua indarrean jarri aurretik egindako eta 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera mugagabe izatera igarotako prestakuntzarako kontratuen kasuetan.

- Pizgarriok baliatu ahal izateko, baldintzak betetzeaz gain, ezin izango da 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. ataleko bazterketa-kausetan sartuta egon.
- Kontratatuak pertsonaren ordainsaria benetan lanean emandako denboraren arabera –proportzioan– finkatuko da; ordainsaria, ezein kasutan, ezin izango da izan lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa, lanean emandako denboraren arabera.
- Gizarte Segurantzaren babes-jardunak, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratatuak pertsonaren kasuan, gertakari, egoera babesgarri eta prestazio guztiak hartuko ditu, langabezia barne. Horrekin batera, Soldatak Bermatzeko Funtsak eskainitako estaldurarako eskubidea izango da.
- Kontratua amaitzean, langileak enpresan jarraitzen badu, ezin izango da langile horrekin probaldi gehiagorik hitzartu, eta kontratuaren iraupena kontuan hartuko da langile horrek enpresan duen antzintasuna zenbatzeko.
- Aldi baterako laneko enpresek prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak egin ahal izango dituzte, kontratatuak pertsonak enpresa erabiltzaileen zerbitzuplean jartzeko, betiere aipatu kontratuen araudian aurreikusitakoarekin bat. Aldi baterako laneko enpresek martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 11.2 artikuluan ezarritako prestakuntza-baldintzak bete beharko dituzte, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina eta bere garapen-arauak onartzen dituenak.

### 3.1.3 Araudia

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 1/2013 Errege Dekretua, urtarrilaren 25koa, langabezia-prestazioa agortzen zaien pertsonen lanbide-prestakuntza eguneratzeko programa luzatzen duena eta langabeen enplegurako eta babes sozialerako premiazko beste neurri batzuk ezartzen dituenak.
- 1529/2012 Errege Dekretua, azaroaren 8koa, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua garatzekoa eta bitariko lanbide-heziketaren oinarriak ezartzekoa.

- 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, martxoaren 24koa, Langileen Estatutuari buruzko testu bategina eta bere garapen-arauak onartzen dituena.

## 3.2 Praktikaldiko kontratuak

### 3.2.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Unibertsitateko titulua edo erdi- nahiz goi-mailako lanbide-heziketako titulua izatea, edo ofizialki baliokidetzat onartutako tituluak, indarrean dagoen hezkuntza-sistema arautzen duten legeen arabera, edota profesionaltasun-ziurtagiria, 5/2000 Lege Organikoan aurreikusitakoaren arabera; tituluok jarduera profesionalerako gaitu beharko dute.
- Ez dira bost urte baino gehiago igaro behar ikasketak amaitu zirenetik, edo zazpi, kontratua desgaitasuna duen pertsona batekin ituntzen denean.

#### ***Kontratatzailea***

- Kontratua amaitzean, ziurtagiri bat emango dio kontratatuari, non praktikaldiaren iraupena, betetako lanpostua(k) eta horietako bakoitzean egindako zeregin nagusiak adieraziko diren.

#### ***Kontratua***

- Idatziz formalizatu beharko da, eta beren-beregi adierazi behar da langilearen titulazioa, kontratuaren iraupena eta praktikaldian zein lanpostu beteko den.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi behar zaio, itundu ondoko hamar eguneko epean, baita kontratuaren luzapenak ere.
- Ezingo da sei hilabete baino laburragoa izan, ez eta bi urte baino luzeagoa ere; muga horien barruan, sektoreko hitzarmen kolektiboek zehatz dezakete kontratuaren iraupena. Praktikaldiko kontratua bi urte baino gutxiagorako hitzartzen bada, gehienez ere bi luzapen adostu daitezke, sei hilabetekoak gutxienez.
- Probaldia ezingo da hilabete baino luzeagoa izan, erdi mailako titulua edo 1. edo 2. mailako profesionaltasun-ziurtagiria duten pertsonekin egiten diren praktikaldiko kontratuetan; goi-mailako titulua edo 3. mailako profesionaltasun-ziurtagiria dutenekin egiten denean, berriz, ezingo da izan bi hilabete baino luzeagoa, hitzarmen kolektiboan xedatutakoa salbu.

- Profesionaltasun-ziurtagiria enpresa berberarekin aurretiaz eginiko prestakuntza-kontratu baten bidez lortu baldin bada, ezingo da praktikaldiko kontraturik egin ziurtagiri horretan oinarriturik.

### **3.2.2 Ezaugarriak**

- Kontratua 30 urtetik beherako pertsonekin hitzartzen denean, edo 35 urtetik beherakoekin, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badute, eskubidea izango da kontratatutako pertsonari dagokion gertakari arruntengatiko Gizarte Segurantzarako enpresa-kuotan % 50eko murrizketa izateko, kontratuaren indarraldi osoan.
- Lanekoak ez diren enpresetako praktikak arautzen dituen urriaren 31ko 1543/2011 Errege Dekretuan xedatutakoarekin bat etorriz, kuotak % 75 murriztuko dira langilea lanekoak ez diren praktika horiek egiten ari bada enpresan, praktikaldiko lan-kontratua hitzartzen den unean.
- Kontratuak lanaldi osorako edo partzialeko kontratu mugagabe bilakatzen badira, 3/2012 Legean araututako hobariak baliatu ahalko dira.
- Kontratutako pertsonaren ordainsaria praktiketako langileentzat hitzarmen kolektiboan finkatutakoa izango da; halako hitzarmenik ezean, ezingo da izan lanpostu berdinean edo baliokidean aritzen diren langileen hitzarmenean finkatutako ordainsariaren % 60 baino txikiagoa, kontratuaren indarraldiaren lehen urtean, edo % 75 baino txikiagoa, kontratuaren indarraldiaren bigarren urtean.
- Ordainsaria ez da inoiz lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izango. Lanaldi partzialerako kontratatutako pertsonen kasuan, itundutako lanaldiaren arabera murriztuko da soldata.
- Titulazio bera aintzat hartuta, langileek ezin izango dute bi urte baino gehiago eman praktikaldiko kontratuarekin enpresa berean edo enpresa desberdinetan.
- Kontratua amaitzean kontratatuak enpresan jarraitzen badu, ezingo da beste probaldirik itundu, eta praktikaldiaren iraupena kontuan hartuko da langileak enpresan duen antzinasuna zenbatzeko.
- Kontratua amaitzean, enpresa kontratatzaileak ziurtagiri bat emango dio kontratatuari, non praktikaldiaren iraupena, betetako lanpostua(k) eta horietako bakoitzean egindako zeregin nagusiak adieraziko diren.

### **3.2.3 Araudia**

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.

- 3/2012 Errege Lege Dekretua, otsailaren 10ekoa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 35/2010 Legea, irailaren 17koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 63/2006 Errege Dekretua, urtarrilaren 27koa, prestakuntzan diharduten ikerketa-langileen estatutua onartzen duena.
- 488/1998 Errege Dekretua, martxoaren 27koa, prestakuntza-kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 11. artikulua garatzen duena.
- 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, martxoaren 24koa, Langileen Estatutuaren testu bategina eta bere garapen-arauak onartzen dituena.

### 3.3 Lehen enpleguko kontratua

#### 3.3.1 Baldintzak

##### ***Kontratatua***

- 30 urtetik beherako pertsonak, edo 35 urtetik beherakoak, beren desgaitasun-maila % 33koa edo handiagoa bada.
- Enplegu-bulegoan izena emandako langabeak.
- Lan-esperientziarik ez duten edo hiru hilabete baino gutxiagoko lan-esperientzia duten pertsonak.

##### ***Kontratatzailea***

- Arau orokor gisa, enpresak, norbere konturako langileak edo autonomoak barne.
- Salbuespena: ezin izango dute kontratu hori hitzartu hura egin aurreko sei hilabeteotan kontratuak bidegabeko azkendu dituzten enpresek edo langile autonomoek. Mugak errege-lege dekretu hau indarrean sartu ondoren azkendutako kontratuei eragingo die, kontratua azkendu dieten langileen lanbide-talde bereko lanpostuak lantoki berean betetzeko.
- Arau orokor gisa: kontratuaren izaera aldatzean lortutako enplegu-mailari gutxienez hamabi hilabetez eutsi beharko diote. Betebehar hori bete ezean, pizgarriak itzuli egin beharko dira.
  - Salbuespena: enplegua mantentzeko betebeharra ez da urratutzat joko kontratua arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean, eta bata zein bestea bidezko aitortzen edo deklaritzen direnean, edota langileak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean, hitzartutako

epea amaitzean, edota kontratuaren xede den lana edo zerbitzua gauzatzean edo probaldian hura suntsiaraztean.

### **Kontratua**

- Denbora jakin baterako kontratua:
  - Gutxienez hiru hilabete iraungo du, eta gehienez sei hilabete, hitzarmen kolektiboan ezarritakoa salbu; edonola ere, ezingo da hamabi hilabete baino luzeagoa izan.
  - Lanaldi osokoa edo partzialekoa, lanaldi osorako kontratatutako langileak duenaren % 75 baino luzeagoa izango dena, kasu honetan.
- Kontratua idatziz formalizatuko da, ezarritako eredia erabilia.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

### **3.3.2 Ezaugarriak**

- Kontratua egin zenetik gutxienez hiru hilabeteko epea igarotzean kontratua mugagabe bihurtzen bada, eta adostutako lanaldia lanaldi osorako kontratatutako pertsona bati dagokionaren gutxienez % 50ekoa bada, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan urteko 500 euroko hobaria izateko, hiru urtez. **Kontratua emakume batekin egiten bada, kontratuaren izaera aldatzeagatik aplikatu beharreko hobaria urtean 700 eurokoa izango da.**
- 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. atalean ezarritako aurreikuspenak aplikatuko dira, 2.7 eta 6.2 artikuluetan ezarritakoa izan ezik.
- Aldi baterako kontratu hau duten eta enpresa erabiltzaileen eskura jarritako langileen kasuan, horiek ere hobari bera izateko eskubidea izango dute, langileekin kontratu mugagabe bat etenik gabe hitzartzen denean, betiere hasierako kontratua egin denetik gutxienez hiru hilabeteko epea igaro bada.

### **3.3.3 Araudia**

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## 3.4 Prestakuntzari lotutako lanaldi partzialeko kontratua

### 3.4.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- 30 urtetik beherako pertsonak, edo 35 urtetik beherakoak, beren desgaitasun-maila % 33koa edo handiagoa bada, enplegu-bulegoetan izena emanda daudenak eta baldintza hauetakoren bat betetzen dutenak:
  - Langabezian egotea eta enplegu-bulegoan etenik gabe izena emanda egotea, kontratua egin aurreko hemezortzi hilabeteetatik hamabi hilabetetan, gutxienez.
  - Lan-esperientziarik ez izatea edo hura hiru hilabete baino gutxiagokoa izatea.
  - Beste jarduera-sektore batetik etortzea, erregelamendu bidez zehaztutako moduan.
  - Nahitaezko irakaskuntzako, lanbide-heziketako edo profesionaltasun-ziurtagirien titulu ofizialik ez izatea.

#### ***Kontratatzailea***

- Enpresak, autonomoak barne.
- Enpresek, autonomoak barne, ezin izango dute hartu kontratua azkentzeko erabaki bidegaberik kontratua egin aurreko sei hilabeteetan. Mugak errege-lege dekretu hau indarrean sartu ondoren azkendutako kontratuei eragingo die, kontratua azkendu dieten langileen lanbide-talde bereko lanpostuak lantoki berean betetzeko.
- Kontratuarekin lortu duen enplegu-mailari eutsi beharko dio, gutxienez, kontratu horrek duen iraupenaren pareko epean, eta, gehienez, hamabi hilabeteko epean, kontratua egin denetik kontatzen hasita. Betebehar hori bete ezean, pizgarriak itzuli egin beharko dira.
- Enplegua mantentzeko betebeharra ez da urratutzat joko kontratua arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean, eta bata zein bestea bidezko aitortzen edo deklaritzen direnean, edota langileak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean, hitzartutako epea amaitzean, edota kontratuaren xede den lana edo zerbitzua gauzatzean edo probaldian hura suntsiaraztean.

#### ***Kontratua***

- Mugagabea edo iraupen zehatzekoa.
- Lanaldi partzialekoa, lanaldi osoz aritzen den langileak duenaren % 50 izango dena, gehienez ere.



- Idatziz formalizatuko da, ezartzen den eredia erabilia.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

### ***Prestakuntza***

- Langileek enplegua eta prestakuntza bateratu beharko dituzte, edo bestela prestakuntza kontratua izenpetu aurreko sei hilabeteetan egin izana justifikatu beharko dute.
- Prestakuntzak ez du zertan berariazko loturarik izan kontratuaren xede den lanpostuarekin. Ezaugarri hauek izan ditzake:
  - Ofizialki egiaztatu daitekeen edo enplegu-zerbitzu publikoek sustatutako prestakuntza.
  - Hizkuntzen edo informazioaren eta komunikazioaren teknologien gaineko prestakuntza (urtean 90 ordu gutxienez).

#### **3.4.2 Ezaugarriak**

- Gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuota % 100 murriztuko da, gehienez ere hamabi hilabetez, 250 langile baino gutxiago dituzten enpresek egiten badute kontratua; enpresek langile kopuru hori edo handiagoa badute, berriz, % 75ekoa izango da murrizketa.
- Pizgarri hori beste hamabi hilabetez luzatu ahal izango da kontratatutako pertsonak prestakuntza eta enplegua bateratzen jarraitzen badu, edo prestakuntza lehenengo hamabi hilabeteotako epea amaitu aurreko sei hilabeteetan egin badu.
- 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. atalean ezarritako murrizketei lotutako aurreikuspenak aplikatuko dira, 2.7 eta 6.2 artikuluetan ezarritakoa izan ezik.

#### **3.4.3 Araudia**

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## 4 Iraupen mugatuko kontratuak, bitarteko kontratuak

### 4.1 Bitarteko kontratua

#### 4.1.1 Baldintzak

**Kontratua:**

- Arau orokor gisa: lanaldi osoko kontratua. Kasu hauetan salbu:
  - Ordezten den langilea lanaldi partzialerako kontratatua dagoenean, edo behin betiko lanaldi partzialerako beteko den lanpostu bat aldi baterako bete nahi denean.
  - Kontratua Langileen Estatutuaren 37. artikuluaen 4. eta 5. paragrafoetan aitortutako eskubidea gauzatu nahi duten pertsonen lanaldi murriztua osatzeko egiten denean. Edo legean edo hitzarmenetan ezarritakoarekin bat, ordeztutako langilearen lanaldiaren aldi baterako murrizketa adostu denean, bai eta kontratatutako pertsonak amatasun, adopzio edo harreragatik (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) lanaldi partzialerako baimena duten kasuetan ere.
- Bitarteko kontratuaren iraupena ordeztutako langilearen absentziarena izango da, eta lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango du langile ordeztuak.
- Kontratua lanpostu bat aldi baterako betetzeko egiten denean, behin betiko betetzeko hautaketako edo mailaz igotzeko prozesua aurrera eramaten den bitartean, kontratuaren iraupena lanpostua behin betiko betetzeko hautaketako edo mailaz igotzeko prozesuak irauten duena izango da. Ezingo da hiru hilabete baino luzeagoa izan, eta gehieneko iraupen hori gainditzean, ezin izango da xede bera duen kontratu berririk egin.
- Kontratua, eta, hala badagokio, luzapenak ere, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaizkio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.
- Kontratua idatziz formalizatu beharko da beti, kontratazioaren izaera argi zehaztu beharko du, ordeztutako pertsona eta ordezteko kausa identifikatu, hala badagokio, barneko edo kanpoko hautaketako edo mailaz igotzeko prozesuaren ondoren behin betiko beteko den lanpostua adierazi, bai eta kontratuaren iraupena zehazten duen inguruabarra, iraupena bera eta garatuko den lana zehaztu ere.

#### 4.1.2 Ezaugarriak

- Aldeetako edozeinek alde aurretik iragarrita, kausa hauetakoren bat gertatzen denean azkendu egingo da bitarteko kontratua.

- Ordezitutako pertsona lanera bueltatzean.
- Lanera bueltatzeko legean edo hitzarmenean ezarritako epea amaitzean.
- Lanpostua erresebatzea eragin zuen kausa azkentzean.
- Hiru hilabete igarotzea lanpostua behin betiko betetzeko hautaketako edo mailaz igotzeko prozesuetan, edo administrazio publikoetan hautaketa-prozesuetarako aplikagarria den epea igarotzea.
- Lege edo hitzarmen bidez gehieneko iraupena ezarrita duten bitarteko kontratuak, iraupen hura baino epe laburrago baterako hitzartu direnean, isilbidez luzatuta bezala hartuko dira, dagokien gehieneko iraupenera arte, amaitu aurretik berariazko iragarpenik edo luzapenik egin ezean eta langileak lanean jarraitzen badu.
- Kontratua mugagabe bilakatuko da, prestazioaren aldi baterako izaera egiaztatzen duen frogarik egon ezean, kasu hauetan:
  - Idatziz jasota ez badago. Lanaldi partzialeko kontratuari dagokionez, idatziz jaso gabe badago, halaber, kontratua lanaldi osorako egin dela joko da, zerbitzuak lanaldi partzialerako ematen direla egiaztatzen duen probarik ez badago, behintzat.
  - Gizarte Segurantzaren alta eman ez bada, probaldia amaitu eta gero.
  - Amaiera iritsi eta aldeetako edozeinek iragarpenik egin ez badu, eta lan-prestazioa gauzatzen jarraitzen bada.
  - Lege-iruzurrez egindako kontratuak.

#### 4.1.3 Araudia

- 2720/1998 Errege Dekretua, abenduaren 18koa, iraupen mugatuko kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena.
- 1251/2001 Errege Dekretua, azaroaren 16koa, Gizarte Segurantzako sisteman amatasunagatik eta haurdunaldiko arriskuagatik ematen diren prestazio ekonomikoak arautzen dituena.
- 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, martxoaren 24koa, Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen duena.

## 4.2 Bitarteko kontratua, senideak zaintzeagatiko eszedentzia-egoeran dagoen langilea ordezkatzeko, Gizarte Segurantzako kuotak murriztuta

### 4.2.1 Baldintzak

- Arau orokor gisa, bitarteko kontratueterako ezarritako araei men egingo diete.

### 4.2.2 Ezaugarriak

- Bitarteko kontratuentzat ezarritako araei men egingo diete, salbu eta senideak zaintzeagatiko eszedentzia-egoeran dagoen langilea ordezteko egiten diren bitarteko kontratuen kasuan. Kasu horretan, enpresek eskubidea izango dute gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan murrizketa izateko —jarraian zehaztutako kopuruan—, baldin eta kontratu horietan ordaindutakoaren araberrako zein asistentzia mailako langabeziagatiko prestazioak urtebete baino gehiagoz jasotzea barne hartzen bada:
  - % 95, ordezkaten den langilearen eszedentziaren lehen urtean.
  - % 60, ordezkaten den langilearen eszedentziaren bigarren urtean.
  - % 50, ordezkaten den langilearen eszedentziaren hirugarren urtean.
- Onura horiek ezingo zaizkie aplikatu kontratatzailearen ezkontidearekin edo bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko aurreko, ondorengo edo bestelako ahaideekin egindako kontratazioei, ez eta zuzendaritza-karguak dituztenen edo sozietateetako administrazio-organoetako kideen senideekin (aipatutako harremana dutenak) egindakoei ere.

### 4.2.3 Araudia

- 39/1999 Legea, azaroaren 5ekoa, langileen familia-bizitza eta lana uztartzeari buruzkoa.
- 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, martxoaren 24koa, Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen duena.

## 4.3 Bitarteko lan-kontratua, prestakuntza egiten ari diren pertsonak langabeziagatiko prestazioak jasotzen dituztenekin ordeztuko.

### 4.3.1 Baldintzak

- Arau orokor gisa, bitarteko kontratueterako ezarritako arau orokorrekin men egingo diete. Salbuespenak:
  - Edozein enpresak erabili ahalko du programa, langile kopurua gorabehera; hartara, kontratatutako langileak, prestakuntza-ekintzetan parte hartzen duten bitartean, langabeziagatiko prestazioak jasotzen dituzten langabeekin ordeztu beharko dituzte, baldin eta ekintza horiek administrazio publikoek finantzatuta badaude.
  - Nahitaezkoa izango da programa hori aplikatzea langabeziagatiko prestazioak jasotzen dituzten langabeen kasuan.
  - Kontratatzaileak, enplegu-bulegoan, prestakuntza kudeatzeko ardura duen erakundeak edo administrazio publikoak egindako ziurtagiria aurkeztu beharko du, non langileak programatutako prestakuntza-ekintzetan parte hartu duela egiaztatuko den, baita ekintzen iraupena ere.

### 4.3.2 Ezaugarriak

- Kontratatutako langabeak dagokion ordaindutakoaren arabera prestazioaren edo langabezia-subsidioaren % 50 jasoko du, kontratua indarrean dagoen artean; zenbateko hori, gehienez ere, prestazioa edo subsidioa jasotzeko geratzen zaion aldiaren bikoitza izango da.
- Kontratatzaileak, bateragarri diren prestazio edo subsidioak jasotzeko aldiaren, langabeziagatiko prestazio edo subsidioaren eta dagokion soldataren arteko diferentzia ordaindu beharko dio kontratatutako langileari; orobat, aipatutako soldata osoari eta gertakari guztiei dagokien kotizazioa Gizarte Segurantzari ordaintzeko erantzukizuna izango du, prestazio edo subsidioaren zenbatekoa barne.

### 4.3.3 Araudia

- 45/2002 Legea, abenduaren 12koa, langabeziatik babesteko sistema erreformatzeko eta lan-aukerak areagotzeko premiazko neurri buruzkoa; 6.a xedapen iragankorra.

## 4.4 Bitarteko kontratua, arrazoi hauetakoren bat dela-eta hartutako atsedenaldira langileak ordezkatzeko: amatasuna, adopzioa, harrera, haurdunaldiko arriskua, eradoskitze-aldiko arriskua edo aitatasunagatiko geldiera

### 4.4.1 Baldintzak

- Hemen ezartzen diren onurak ez dira aplikagarriak izango kasu hauetan:
  - Enpresaburuaren ezkontidearekin, lehenengo nahiz bigarren mailako odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko aurreko, ondorengo edo zeharkako ahaideekin egindako kontratazioak, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideen senideekin (aipatutako harremana dutenak) egindakoak.
  - Administrazio publikoek eta horien erakunde autonomoek egindako kontratuak.

### 4.4.2 Ezaugarriak

- Arau orokor gisa, bitarteko kontratuatarako ezarritako arau orokorrei men egingo diete.
- Hona hemen espezifikotasunak:
  - Amatasun, adopzio, harrera, haurdunaldiko arrisku edo eradoskitze-aldiko arriskuagatiko atsedenaldira edo aitatasun, adopzio edo harreragatiko (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) geldiera dela-eta kontratua etenda duten langileak ordezteko langabeekin egiten diren bitarteko kontratuen kasuan, Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48 bis artikuluetan ezarritakoa betez egiten direnean, eskubidea izango dute % 100eko hobaria jasotzeko Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan, lan-istripu eta laneko gaixotasunei dagozkienak barne, bai eta baterako bilketako kuoten enpresa-ekarpenetan ere. Onura horiek kooperatibetako bazkide langileentzat eta lan-bazkideentzat eta langile autonomoentzat ere izango dira, Gizarte Segurantzari duten afiliazio-araubidea gorabehera.
  - Langileak dagokion atsedenaldira osoa agortzen ez badu, lanpostura itzultzen den unean azkenduko dira onurak.
  - Amatasun, adopzio, harrera edo haurdunaldiko arriskuagatiko atsedenaldira dela-eta kontratua etenda duten kooperatiba-sozietateetako lan-bazkideen edo bazkide langileen kotizazioan, langabeekin hitzartutako bitarteko kontratu hobaridunen bidez ordeztuak izan direnean, % 100eko hobaria aplikatuko zaie Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko

enpresa-kuotetan, lan-istripu eta laneko gaixotasunei dagozkienak barne, bai eta baterako bilketako kuoten enpresa-ekarpenetan ere.

- Hobari hori bakarrik aplikatuko da aipatutako arrazoen ondoriozko jarduera-ordezkapena eta ordeztutako pertsonaren bitarteko kontratua batera gertatzen diren denboran zehar.

#### **4.4.3 Araudia**

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerakoa.
- 1251/2001 Errege Dekretua, azaroaren 16koa, Gizarte Segurantzako sisteman amatasunagatik eta haurdunaldiko arriskuagatik ematen diren prestazio ekonomikoak arautzen dituena.
- 39/1999 Legea, azaroaren 5koa, langileen familia-bizitza eta lana uztartzeari buruzkoa.
- 2720/1998 Errege Dekretua, abenduaren 18koa, iraupen mugatuko kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena.
- 11/1998 Errege Dekretu Legea, irailaren 4koa, amatasun, adopzio eta harreragatiko aldietan zehar langileak ordezteko langabetuekin egiten diren bitarteko kontratuen Gizarte Segurantzarako kuotetarako hobariak arautzen dituena.
- Langileen Estatutuaren 15. artikulua.

## **4.5 Bitarteko lan-kontratua, desgaitasuna duten langileen aldi baterako ezintasunengatiko bajak ordezkatzeko**

### **4.5.1 Baldintzak**

- Arau orokor gisa, bitarteko kontratuetarako ezarritako arau orokorreari men egingo diete.
- Berezitasunak: minusbaliotasuna duten langabeak kontratatu behar dira, aldi baterako ezintasuna dela-eta lan-kontratua etenda eta minusbaliotasuna duten langileak ordezteko, egoera horrek irauten duen aldian.

### **4.5.2 Ezaugarriak**

- Eskubidea izango da % 100eko hobaria izateko Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan, lan-istripu eta laneko gaixotasunei dagozkienak barne, bai eta baterako bilketako kuoten enpresa-ekarpenetan ere.

#### 4.5.3 Araudia

- 45/2002 Legea, abenduaren 12koa, langabeziatik babesteko sistema erreformatzeko eta lan-aukerak areagotzeko premiazko neurriei buruzkoa; 9. xedapen gehigarria.

## 4.6 Bitarteko lan-kontratuak, genero-indarkeriaren biktima diren langileak ordezkatzeko

### 4.6.1 Baldintzak

- Lan-kontratua etenda duten edo mugikortasun geografikorako edo lantokia aldatzeko eskubidea baliatu duten genero-indarkeriaren biktimak ordezkatzeko, bitarteko kontratuak formalizatzen dituzten enpresak izan behar dira.

### 4.6.2 Ezaugarriak

- Arau orokor gisa, bitarteko kontratuatarako ezarritako arau orokorrei men egingo diete.
- Zehazki, gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan % 100eko hobaria izateko eskubidea izango dute, ordeztutako langilearen kontratuaren etenaldi osorako, edo sei hilabeterako, mugikortasun geografikoaren edo lantoki-aldaketaren kasuan.
- Langilea lanera itzultzen denean, lan-kontratua etenda utzi zen unean zituen baldintza berberak izango ditu.

### 4.6.3 Araudia

- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa.

## 4.7 Lan edo zerbitzu baterako kontratua

### 4.7.1 Baldintzak

- Kontratua, eta, hala badagokio, luzapenak ere, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaizkio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.
- Idatziz egingo da beti, eta kontratazioaren izaera argi zehaztu beharko du, eta nahikoa zehaztasunez identifikatu xede den lana edo zerbitzua, kontratuaren iraupena eta garatuko den lana.



- Kontratuaren xede den lana edo zerbitzua amaitzean, aldeetako edozeinek alde aurretik iragarpena eginda, azkendu egingo da kontratua.
- Kontratuaren iraupena urtebetetik gorakoa denean, kontratuaren amaiera iragartzen duen aldeak gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio besteari amaiera horixe. Enpresaburuak epe hori betetzen ez badu, kalte-ordaina ordaindu beharko dio langileari; eta bere zenbatekoa epea bete gabe igarotako egunei dagokien soldataren parekoa izango da.
- Lana edo zerbitzua gauzatu ondoren, baldin eta berariazko iragarpenik egin ez eta langileak lanean jarraitzen badu, kontratua isilbidez eta denbora-mugarik gabe luzatu dela ulertu beharko da, prestazioa aldi baterakoa dela egiaztatzen duen kontrako frogarik aurkeztu ezik.
- Mugagabe izatera igaroko da, prestazioaren aldi baterako izaera egiaztatzen duten frogarik egon ezean, kasu hauetan: idatziz jasota ez badago (lanaldi partzialeko kontratuari dagokionez, idatziz jaso gabe badago, halaber, kontratua lanaldi osorako egin dela joko da, zerbitzuak lanaldi partzialerako ematen direla egiaztatzen duen probarik ez badago, behintzat); Gizarte Segurantzaren alta eman ez bada, probaldia amaitu eta gero; amaiera iritsi eta aldeetako edozeinek iragarpenik egin ez badu, eta lan-prestazioa gauzatzen jarraitzen bada; kontratua lege-iruzurrez egin bada.

#### **4.7.2 Ezaugarriak**

- Lanaldi osorako edo lanaldi partzialerako hitzartu ahalko dira.
- Kontratuaren iraupena lana edo zerbitzua egiteko beharrezkoa dena izango da. Ezingo dira hiru urte baino luzeagoak izan; nolana ere, estatu-mailako sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez, edo, halakorik egon ezean, maila txikiagoko sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez, hamabi hilabete gehiago luzatu ahalko dira. Epe horiek amaitzen direnean, langileak enpresako langile finkoak izango dira.
- Kontratua amaitzean, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak. Horren zenbatekoa hamar soldata-eguni dagokiena izango da, 2013ko abenduaren 31ra arte lan egindako urte bakoitzeko. Urtero-urtero, egun bat gehituko zaio zenbateko horri, 2015eko urtarrilaren 1era arte. Data horretan, hamabi egunetan finkatuta geratuko da, edo, hala badagokio, aplikagarria den araudi espezifikoan zehaztutakoan.

#### **4.7.3 Araudia**

- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurri buruzkoa.
- 35/2010 Legea, irailaren 17koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurri buruzkoa.

- Langileen Estatutuaren 15. artikulua, irailaren 17ko 35/2010 Legeak aldatutakoa.
- 2720/1998 Errege Dekretua, abenduaren 18koa, iraupen mugatuko kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena.

## 4.8 Ekoizpen-gorabeherengatiko aldi baterako kontratua

### 4.8.1 Baldintzak

- Lehenengo esperientzia profesionalerako (Lehen Enplegu Gaztea) hitzartu ahalko da, 30 urtetik beherako langabe batekin, esperientzia profesionalik ez duenean edo hura hiru hilabete baino laburragoa izan denean.
- Lanaldi osorako edo lanaldi partzialerako hitzartu ahalko da. Lehen Enplegu Gaztea deitutako kontratuaren kasuan, lanaldi partziala lanaldi osoz aritzen den langile bati dagokionaren % 75 gutxienez izan beharko da, Langileen Estatutuaren 12.1 artikuluan xedatutakoarekin bat.
- Hamabi hilabeteko epe baten barruan, gehienez sei hilabete iraun ahalko du kontratuak, eta Lehen Enplegu Gaztearen kasuan, gutxienez hiru hilabete.
- Estatu-mailako sektoreko hitzarmen kolektiboek, edo, halakorik egon ezean, maila txikiagoko sektoreko hitzarmen kolektiboek, bata zein bestea, honako hauek aldatu ahalko dituzte:
  - Kontratuaren gehieneko iraupena.
  - Kontratua egin daitekeen aldia.
  - Gauza biak.
- Edonola ere, hitzarmen kolektiboek ezin izango dute hemezortzi hilabete baino luzeagoa den erreferentzia-eperik ezarri, ez eta erreferentzia-epe horren hiru laurdenak gainditzen dituen kontratuaren gehieneko iraupenik ere (gehienez ere, hamabi hilabetekoa izango da erreferentzia-epea).
- Aldi baterako kontratua legez ezarritako gehieneko muga edo konbentzioz ezarritako muga baino laburragoa bada, hura luzatu ahal izango da bi aldeek hala erabakitzen badute, baina behin bakarrik. Dena den, kontratuak ezin izango du gehieneko muga baino gehiago iraun.
- Idatziz formalizatuko dira, lau aste baino luzeagoak direnean eta lanaldi partzialerako hitzartzen diren kasuetan.
- Kontratuak berau justifikatzen duen kausa edo inguruabarra argi zehaztu beharko du, eta gainera, iraupena eta garatuko den lana adierazi beharko ditu, bestea beste.
- Kontratua, eta, hala badagokio, luzapenak ere, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaizkio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

- Ekoizpen-gorabeherengatiko kontratua azkendu egingo da, aldeetako edozeinek alde aurretik iragarpena eginda, hitzartutako denbora amaitzen denean.
- Lege edo hitzarmen bidez gehieneko iraupena ezarrita duten kontratuak eta hura baino iraupen laburrago baterako hitzartu direnak isilbidez luzatuta bezala hartuko dira, dagokien gehieneko iraupenera arte, amaitu aurretik berariaz iragarpenik edo luzapenik egin ez bada eta langileak lanean jarraitzen badu.
- Mugagabe izatera igaroko da, prestazioaren aldi baterako izaera egiaztatzen duen frogarik egon ezean, kasu hauetan:
  - Idatziz jasota ez badago. Lanaldi partzialeko kontratuari dagokionez, idatziz jaso gabe badago, halaber, kontratua lanaldi osorako egin dela joko da, zerbitzuak lanaldi partzialerako ematen direla egiaztatzen duen probarik ez badago, behintzat.
  - Gizarte Segurantzaren alta eman ez bada, probaldia amaitu eta gero. Amaiera iritsi eta aldeetako edozeinek iragarpenik egin ez bada, eta lan-prestazioa gauzatzen jarraitzen bada.
  - Era berean, lege-iruzurrez egindako kontratuak kontratu mugagabetzat hartuko dira.
- Aldi baterako kontratuak lanaldi osorako edo partzialeko kontratu mugagabe bilakatzen badira, Lehen Enplegu Gaztea lehenengo esperientzia profesionalerako kontratuaren kasuan otsailaren 22ko 4/2013 Errege Lege Dekretuaren 12. artikuluan araututako hobariak baliatu ahalko dira.

#### **4.8.2 Ezaugarriak**

- Kontratua amaitzean, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak. Horren zenbatekoa hamar soldata-eguni dagokiena izango da, 2013ko abenduaren 31ra arte lan egindako urte bakoitzeko, eta urtero-urtero egun bat gehituko zaio, 2015eko urtarrilaren 1era arte (urte horretan, hamabi egun izango dira). Halakorik egon ezean, zenbateko hori aplikagarria den araudi espezifikoan zehaztutakoa izango da.

#### **4.8.3 Araudia**

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.

- 35/2010 Legea, irailaren 17koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- Langileen Estatutuaren 15. artikulua, irailaren 17ko 35/2010 Legeak aldatutakoa.
- 2720/1998 Errege Dekretua, abenduaren 18koa, iraupen mugatuko kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena.

## 5 Enplegua mantentzeko neurriak

### 5.1 Gizarte Segurantzako kuotetarako salbuespena, 65 urteko edo gehiagoko besteren konturako langileentzat

#### 5.1.1 Baldintzak

##### ***Kontratatua***

- 65 urte beteta izan behar dute.
- Kontratu mugagabe batez lan-harremanarekin jarraitzea edo berriz ekitea borondatez erabakitzen dutenak.
- 35 urteko edo gehiagoko kotizazioa egiaztatu behar dute, aparteko ordainsarien zati proportzionala zenbatu gabe.

##### ***Kontratatzailea***

- Orokorrak diren guztiak.

#### 5.1.2 Ezaugarriak

- Kontratu mugagabe bakoitzak salbuetsi egingo ditu gertakari arruntengatik enpresak eta langileak ordaindu beharreko kuotak, horietatik eratorritako aldi baterako ezintasuna salbu.
- 65 urte betetzean, langileak 35 urte kotizatuta izango ez balitu, 35 kotizazio-urteak egiaztatzen diren egunetik hasita izango da aplikagarria salbuespena.
- Ezingo zaie aplikatu Estatuko Administrazio Orokorraren antolamendu eta funtzionamenduari buruzko apirilaren 14ko 6/1997 Legearen III. tituluaren araututako administrazio publikoetan edo erakunde publikoetan lan egiten duten pertsonen.

#### 5.1.3 Araudia

- 53/2002 Legea, abenduaren 30ekoa, neurri fiskal, administratibo eta sozialei buruzkoa.
- 35/2002 Legea, uztailaren 12koa, erretiro mailakaturako eta malgurako sistema ezartzeko neurriei buruzkoa.
- 1/1994 Legegintzako Errege Dekretua, ekainaren 20koa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzen duena.

## 5.2 Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak, aldi baterako enplegu-erregulazioan dauden langileentzat

### 5.2.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Kontratua etenda izatea edo lanaldia aldi baterako murriztua izatea arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak nahiz ezinbesteko kasuak direla medio, barne hartuta konkurtso-legeriari jarraiki izapidetutako kontratu kolektiboen etendurak.
- Ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan enpresariarekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideekin, ez eta azkeneko aipatutako horietan kontratatzen diren pertsonekin ere.

#### ***Kontratatzailea***

- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izan behar dituzte.
- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da).
- Hobariak aplikatu zaizkien kontratuak amaitu dituzten edo amaitzen dituzten enpresei, dela bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak, dela kaleratze kolektiboak tartean direla, ez zaie hobaririk aplikatuko Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan hamabi hilabetez. Bazterketa horrek amaitze adina kontraturi eragingo dio. Kaleratzea bidegabekoa dela deklaratzeko edo aitortzeko denetik eta kaleratze kolektibotik eratorritako azkentzetik hasiko da bazterketa-aldi hori.
- Kontrataturako pertsonak lanean mantentzeko konpromisoa, etendura edo murrizketa amaitu ondoren urtebete, gutxienez. Betebehar hori betetzen ez bada, pertsona horiei dagokienez aplikaturako pizgarriak itzuli beharko dira. Betebeharra ez da urratutzat joko lan-kontratua bidezko zat deklaraturako diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean, edota kontraturako pertsonak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean.

### 5.2.2 Ezaugarriak

- Enpresek eskubidea izango dute gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan % 50eko hobaria

izateko, egoera hauetan dauden pertsonen eragindakoak direnean: kontratua etenda edo lanaldia aldi baterako murriztua duten pertsonen, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak nahiz ezinbesteko kasuak direla medio, barne hartuta konkurtso-legeriari jarraiki izapidetutako kontratu kolektiboen etendurak.

- Hobariaren iraupenak bat egingo du kontratatutako langilearen langabezia-egoerarekin, eta ez da inola ere 240 egun baino gehiagokoa izango, kontratatutako langile bakoitzeko.
- Honako hauek izango dira aplikagarri: Hazkundera eta Enplegua Hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 1.3 eta 1.4 artikuluetan xedatutakoa, 5. artikuluan araututako betekizunak, 6.1 artikuluan a) eta b) idatz-zatietan ezarritako bazterketak, eta etekinak itzultzeari buruz 9. artikuluan xedatutakoa.
- Pizgarri horiek aplikatu ahal izateko, beharrezkoa da enplegu-erregulazioko eskabideak 2012ko urtarrilaren 1etik 2013ko abenduaren 31ra bitartean aurkeztea.
- Hobariak bateragarriak izango dira xede bererako aurreikusitako beste laguntza publiko batzuekin, Enplegua Sustatzeko Programan araututakoak barne; betiere, hobarien baturak enpresak Gizarte Segurantzaren ordaindu beharreko kuotaren % 100 gainditzen ez badu.
- Baldin eta laguntzak emateko eskatzen diren betekizunak bete gabe laguntzaren bat jasotzen bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita erreargua eta berandutza-interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko arauetan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean.

### ***3/2012 Legea indarrean sartzean izapidetzen ari ziren enplegu-erregulazioko espedienteak (EEE)***

- 2012ko otsailaren 12a baino lehen izapidetzen hasitako EEEak izapidetzea hasi zenean indarrean zegoen araudiaren arabera erregulatuko dira.
- Enplegu-erregulazioko espedienteak, lan-agintaritzak ebatziak eta 2012ko otsailaren 12a baino lehen aplikatzen hasitakoak badira, espedientearen ebazpena eman zenean indarrean zegoen araudiaren arabera erregulatuko dira.

### 5.2.3 Araudia

- 3/2012 Errege Lege Dekretua, otsailaren 10ekoa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 35/2010 Legea, irailaren 17koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.



## 6 Desgaitasuna duten pertsonak kontratatzea

### 6.1 Lan-kontratu mugagabea, desgaitasuna duten pertsonentzat

#### 6.1.1 Baldintzak

##### ***Kontratatua***

- Erakunde eskudunak aitortuta, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa duten pertsonak, edo ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako pentsiodunak, edo zerbitzurako ezintasun iraunkorreragatik edo desgaitasunagatik erretiro-pentsioa aitortuta duten maila pasiboetako pentsiodunak.
- Enplegu Zerbitzu Publikoan izena emandako langabea izatea.
- Ezin izango da enpresari, enpresa-talderi edo erakundeari lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteetan, kontratu mugagabe baten bidez.
- Kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu duten pertsonak, hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan aurreikusitako kasuan salbu.

##### ***Kontratatzailea***

- Onuradunek kontratatutako pertsonak lanean gutxienez hiru urtez mantendu beharko dituzte, eta bidezko kaleratzea gertatuz gero, desgaitasuna duen beste pertsona batekin ordeztu beharko dituzte.
- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea.
- Onura horiek eskatu ahalko dituzte desgaitasuna duten pertsonekin lanaldi oso edo partzialeko kontratu mugagabeak egiten dituzten enpresek, bai eta bazkide gisa desgaitasuna duten pertsonak onartzen dituzten lan elkartuko kooperatibek ere.
- Kontratu hobaridunak azkendu dituzten edo azkentzen dituzten enpresei, dela bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak, dela kaleratze kolektiboak tartean direla, ez zaie programa honetan ezarritako hobaririk aplikatuko hamabi hilabetez.
- Enpresek dagokien enplegu-bulegoan eskatu beharko dituzte desgaitasuna duten pertsonak.
- Hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen ezarritako baldintzak betetzea.

### **Kontratua**

- Idatziz, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabiliz, hitzartu ondoko 10 egunetan.
- Idatziz formalizatuko da, lau aletan eta eredu ofiziala erabilia. Halaber, mugagabea izan beharko da, lanaldi osorako zein partzialerako.
- Kontratuarekin batera dagokion Gizarte Segurantzako araubidean alta emateko eskaera eta minusbaliotasun-egiaztagiria aurkeztuko dira.

#### **6.1.2 Ezaugarriak**

- 3.907 euroko diru-laguntza, lanaldi osorako egindako kontratu bakoitzeko.
- Kontratua lanaldi partzialerako ituntzen bada, 3.907 euroko diru-laguntza itundutako lanaldiarekiko proportzionalki murriztuko da.
- Enpresak Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetarako hobaria.
- Kontratua lanaldi osorako egiten bada, hobari hauetarako eskubidea izango du enpresak:

<b>Larria ez den desgaitasuna duen pertsona</b>	<b>Emakumea</b>	<b>Gizona</b>
<b>45 urtetik beherakoak</b>	5.350 euro urteko	4.500 euro urteko
<b>45 urtetik gorakoak</b>	5.700 euro urteko	5.700 euro urteko
<b>Desgaitasun larria</b>	<b>Emakumea</b>	<b>Gizona</b>
<b>45 urtetik beherakoak</b>	5.950 euro urteko	5.100 euro urteko
<b>45 urtetik gorakoak</b>	6.300 euro urteko	6.300 euro urteko

Kontratazioa lanaldi partzialerako egiten bada, hobariaren zenbatekoa abenduaren 26ko 43/2006 Legearen 2.7 artikuluan aurreikusitakoa izango da, abenduaren 30eko 27/2009 Legearen 6.2 artikuluan emandako idazketaren arabera.

- Diru-laguntzak:
  - Lanpostua egokitzeko, oztupoak kentzeko edo babes pertsonaleko baliabidez hornitzeko, 901,52 eurora arte.
- Kenkariak:
  - Sozietateen gaineko zergaren kuota osoari dagokionez: 6.000 euro, kontratu mugagabea eta desgaitasuna duten langileen batez besteko plantillari urtean gehitutako pertsonako, aurreko

ekitaldian kontratu mota hori zuten desgaituen batez besteko plantillari dagokionez.

### 6.1.3 Araudia

- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.
- 170/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30ekoa, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretua aldatzen duena, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, arautzen baita minusbaliotasuna duten langileen enplegua.
- 46/2002 Legearen, abenduaren 18koaren, II. kapituluaren 57. artikulua, pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga partzialki aldatzen duena eta zeinaren bidez sozietateen gaineko eta ez-egoiliarren errentaren gaineko zergen legeak aldatzen baitira.
- 12/2001 Legea, uztailaren 9koa, irailaren 17ko 35/2010 Legeak aldatzen duena.
- 1451/1983 Errege Dekretua, maiatzaren 11koa, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, arautzen baitira enplegu selektiboa eta minusbaliotasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak.

## 6.2 Lan-kontratu mugagabea, lan-enklabeetatik datozen eta desgaitasuna duten pertsonentzat

### 6.2.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Erakunde eskudunak aitortuta, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa duten pertsonak, edo ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako pentsiodunak, edo zerbitzurako ezintasun iraunkorragatik edo desgaitasunagatik erretiro-pentsioa aitortuta duten maila pasiboetako pentsiodunak.
- Lan-enklabe batetik etorri behar dute, eta borondatezko eszedentzian egon enplegu-zentro berezi batean.
- Talde hauetako baten kide izan behar dute:
  - Garuneko paralisia, buruko gaixotasunen bat edo adimen desgaitasuna duten pertsonak, baldin eta % 33ko edo hortik gorako minusbaliotasun-gradua aitortuta badute.

- Desgaitasun fisikoa edo zentzumenezkoa duten pertsonak, baldin eta % 65eko edo hortik gorako minusbaliotasun-gradua aitortuta badute.
- Aurreko lerrokadetan sartzen ez diren desgaitasuna duten emakumeak, baldin eta % 33ko edo hortik gorako minusbaliotasun-gradua aitortuta badute.
- Kontratua ezin izango da enpresari, enpresa-taldeari edo erakundeari lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteotan, kontratatu mugagabe baten bidez, edo azken sei hilabeteotan, iraupen mugatuko, aldi baterako, prestakuntzarako, txandakako edo erretiroa hartzeagatiko ordezkapeneko kontratu baten bidez.

### ***Kontratatzailea***

- Enpresa laguntzailea izatea eta desgaitasuna dutenentzako enplegua sustatzeko neurri gisa lan-enklabeak arautzen dituen 290/2004 Errege Dekretuan, otsailaren 20koan, ezarritako baldintzak betetzea.
- Kontratu hobaridunak azkendu dituzten edo azkentzen dituzten enpresei, dela bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak, dela kaleratze kolektiboak tartean direla, ez zaie programa honetan ezarritako hobaririk aplikatuko hamabi hilabetez.
- Onuradunek kontratatutako pertsonen egonkortasuna gutxienez hiru urtez mantendu beharko dute, eta bidezko kaleratzea gertatuz gero, desgaitasuna duten beste pertsona batekin ordeztu beharko dituzte.
- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea.

### ***Kontratua***

- Idatziz, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabiliz, hitzartu ondoko 10 egunetan.
- Gutxienez hiru urteko iraupena izan beharko du, eta bidezko kaleratzea gertatuz gero, desgaitasuna duten beste pertsona batekin ordeztu beharko dute lanpostua.
- Uztailaren 9ko 12/2001 Legean aurreikusitako kaleratzeagatiko kalte-ordaina, alegia, urteko 33 egunekoa, jasotzeko aukera (lege hori irailaren 17ko 35/2010 Legearen bidez aldatu zen).
- Kontratua idatziz formalizatuko da, lau aletan eta eredu ofiziala erabilia. Halaber, mugagabea izan beharko da, lanaldi osorako zein partzialerako.
- Kontratuarekin batera dagokion Gizarte Segurantzako araubidean alta emateko eskaera eta minusbaliotasun-egiaztagiria aurkeztuko dira.

## 6.2.2 Ezaugarriak

- Enpresa laguntzaileak a) edo b) taldean sartzen den enklabeko pertsona bat kontratatzen badu, laguntza hauetarako eskubidea izango du:
  - 7.814 euroko diru-laguntza, lanaldi osorako egindako lan-kontratu bakoitzeko. Lanaldi partzialeko kontratuen kasuan, proportzionalki murriztuko da diru-laguntza, itundutako lanaldiaren arabera.
  - Lanpostua egokitzeagatiko eta oztopoak ezabatzeagatiko diru-laguntza, urtarrilaren 30eko 170/2004 Errege Dekretuan ezarritakoarekin bat, zeinaren bitartez maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretua aldatzen baita; azken dekretu horren bidez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, enplegu selektiboa eta minusbalotasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak arautzen dira.
- Enpresa laguntzaileak c) taldean sartzen den enklabeko pertsona bat kontratatzen badu, laguntza hauetarako eskubidea izango du:
  - 3.907 euroko diru-laguntza, lanaldi osorako egindako lan-kontratu bakoitzeko. Lanaldi partzialeko kontratuen kasuan, proportzionalki murriztuko da diru-laguntza, itundutako lanaldiaren arabera.
  - Lanpostua egokitzeagatiko eta oztopoak ezabatzeagatiko diru-laguntza, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuan ezarritakoarekin bat, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, arautzen baitira enplegu selektiboa eta minusbalotasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak.
  - Enpresak Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetarako hobaria:
- Kontratua lanaldi osorako egiten bada, hobari hauetarako eskubidea izango du enpresak.

Larria ez den desgaitasuna duen pertsona	Gizona	Emakumea
45 urtetik beherakoak	4.500 euro urteko	5.350 euro urteko
45 urtetik gorakoak	5.700 euro urteko	5.700 euro urteko
Desgaitasun larria	Gizona	Emakumea
45 urtetik beherakoak	5.100 euro urteko	5.950 euro urteko

45 urtetik gorakoak	6.300 euro urteko	6.300 euro urteko
---------------------	-------------------	-------------------

- Kontratazioa lanaldi partzialerako egiten bada, hobariaren zenbatekoa abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 2.7 artikuluan aurreikusitakoa izango da, abenduaren 30eko 27/2009 Legearen 6.2 artikuluan emandako idazketaren arabera.
- Desgaitasuna dutenentzako enplegua sustatzeko neurri gisa lan-enklabeak arautzen dituen 290/2004 Errege Dekretuan, otsailaren 20koan, aurreikusitakoaren arabera, enpresa laguntzaileei eta kontratu hauei aplikagarria izango zaie baldintza eta bazterketen gaineko araubidea, bai eta betebeharrarena ere, langileen enplegu-egonkortasuna mantentzekoa barne, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuan (urtarrilaren 30eko 170/2004 Errege Dekretuak aldatzen duena) araututako laguntzei aplikagarria zaiena.

### 6.2.3 Araudia:

- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.
- 290/2004 Errege Dekretua, otsailaren 20koa, desgaitasuna dutenentzako enplegua sustatzeko neurri gisa, lan-enklabeak arautzen dituena.
- 170/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30ekoa, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretua aldatzen duena, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, arautzen baitira enplegu selektiboa eta minusbaliotasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak.
- 46/2002 Legea, abenduaren 18koa, pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga partzialki aldatzen duena eta zeinaren bidez sozietateen gaineko eta ez-egoiliarren errentaren gaineko zergen legeak aldatzen baitira.
- 1451/1983 Errege Dekretua, maiatzaren 11koa, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, arautzen baitira enplegu selektiboa eta desgaitasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak.

## 6.3 Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratua, desgaitasuna duten pertsonentzat

### 6.3.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Erakunde eskudunak aitortuta, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa duten pertsonak, edo ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako

pentsiodunak, edo zerbitzurako ezintasun iraunkorragatiko edo desgaitasunagatiko erretiro-pentsioa aitortuta duten maila pasiboetako pentsiodunak.

- Enplegu-bulegoan izena emandako langabeak.
- Kontratatua ezin izango da enpresari, enpresa-taldeari edo erakundeari lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteetan, kontratu mugagabe baten bidez.
- Kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu duten pertsonak, hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan aurreikusitako kasuan salbu.

### **Kontratatzailea**

- Ezingo dituzte desgaitasuna duten pertsonak aldi baterako kontratatu kontratazioa baino hamabi hilabete lehenago, bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak edo kaleratze kolektiboak direla medio kontratu mugagabeak azkendu dituzten enpresek.
- Kaleratzea bidegabekoa dela deklaritzen edo aitortzen denetik eta kaleratze kolektibotik eratorritako azkentzetik hasiko da bazterketa-aldi hori.
- Enpresek dagokien enplegu-bulegoan eskatu beharko dituzte desgaitasuna duten pertsonak.

### **Kontratua**

- Maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuan (urtarrilaren 30eko 170/2004 Errege Dekretuaren bidez aldatua) eta irailaren 29ko 43/2006 Legean ezarritako aldi baterako kontratua kontratu mugagabe bilakatzeagatiko onurak eskuratu ahal dira.
- Idatziz formalizatuko da, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredu erabiliz, hitzartu ondoko hamar egunetan.
- Hamabi hilabete eta hiru urte artean iraungo du.
- Gutxienez hamabi hilabeteko luzapenak egingo dira.
- Lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izango da.
- Kontratua amaitzean, kontratu-urte bakoitzeko, hamabi eguneko soldataren kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du kontratatua.

#### **6.3.2 Ezaugarriak**

- Kontratua lanaldi osorako egiten bada, hobari hauetarako eskubidea izango du enpresak:

Larria ez den	Gizona	Emakumea
---------------	--------	----------

<b>desgaitasuna duen pertsona</b>		
<b>45 urtetik beherakoak</b>	3.500 euro urteko	4.100 euro urteko
<b>45 urtetik gorakoak</b>	4.100 euro urteko	4.700 euro urteko
<b>Desgaitasun larria</b>	<b>Gizona</b>	<b>Emakumea</b>
<b>45 urtetik beherakoak</b>	4.100 euro urteko	4.700 euro urteko
<b>45 urtetik gorakoak</b>	4.700 euro urteko	5.300 euro urteko

- Aldi baterako kontratua kontratu mugagabe bilakatzeagatik maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuan ezarritako onurak jaso ahalko dira. Horren bidez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, enplegu selektiboa eta langile minusbaliatuen enplegua sustatzeko neurriak arautzen dira; era berean, urtarrilaren 30eko 170/2004 Errege Dekretuak eta abenduaren 29ko 43/2006 Legeak dekretu hori aldatzen dute.

### 6.3.3 Araudia

- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzekoa.
- 170/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30ekoa, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretua aldatzen duena, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, arautzen baitira enplegu selektiboa eta minusbaliotasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak.

## 6.4 Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua, desgaitasuna duten pertsonentzat

### 6.4.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Desgaitasuna egiaztatuta izatea erakunde eskudunaren bitartez.
- Hamasei urtetik gorakoak izan behar dute.
- Ez dute izan behar praktikaldiko kontratu bat egiteko behar den lanbide-kualifikaziorik –enplegurako lanbide-heziketaren sistemak aitortua edo hezkuntza-sistemakoa–.



### ***Kontratuak***

- Kontratuaren helburua langileen lanbide-kualifikazioa izango da, ordaindutako lan-jardueraren txandakatze-araubidearen bidez, enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren edo hezkuntza-sistemaren esparruko prestakuntza-jarduera duen enpresa batean.
- Idatziz formalizatu behar da, eta beren-beregi adierazi beharko da kontratuaren edukia, bai eta «Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuan prestakuntza-jarduera egiteko akordioa» dokumentuaren edukia ere.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondoko hamar eguneko epean, baita kontratuaren luzapenak ere.
- Kontratuak gutxienez urtebete eta gehienez hiru urte iraungo du, baina hitzarmen kolektiboaren bidez beste iraupen batzuk ezarri ahalko dira. Kasu horretan, edonola ere, gutxienez sei hilabetekoa izan beharko da kontratuak, eta gehienez hiru urtekoa. Kontratuaren iraupenari buruzko muga ez da aplikatuko enplegu- eta prestakuntza-proiektuetan parte hartzen duten ikasleekin egindako kontratuetan.
- Benetako lan-denbora prestakuntzarako denborarekin bateragarria izan ahalko da, eta hitzarmen kolektiboak edo, halakorik ez badago, legeriak ezartzen duen gehieneko lanaldiaren % 75 izan daiteke gehienez ere lehenengo urtean, eta % 85, bigarren eta hirugarren urteetan. Langileek ezingo dute aparteko ordurik sartu, Langileen Estatutuko 35.3 artikuluan aurreikusitako kasuan salbu.
- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren gehieneko iraupena amaitutakoan, lan bera egin behar badute, langileek ezin dute egin prestakuntzarako eta ikaskuntzarako beste kontraturik, nahiz eta beste enpresa batekin egin kontratuak; bai, ordea, beste lan bat egin behar badute.
- Ezin izango da prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontraturik egin, baldin eta kontratatutako pertsona, lehenagotik, hamabi hilabete baino gehiago aritu bada enpresa horretan, kontratuari dagokion lanpostuan.

### ***Kontratuaren izaera aldatzea***

- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak mugagabe bilakatzen badira, edozein dela ere beren izenpetze-data, desgaitasuna duten pertsonen hasierako kontratu mugagabeetarako aurreikusitako hobari berbera jasotzeko eskubidea izango dute, abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 2.2 artikuluan aurreikusitakoarekin bat.
- Pizgarriok baliatu ahal izateko, baldintzak betetzeaz gain, ezin izango da hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. ataleko bazterketa-kausetakoren batean sartuta egon.

### ***Prestakuntza-jarduera***

- Kontratatutako pertsonak Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoaren bosgarren xedapen gehigarrian aipatzen den sareko prestakuntza-zentro batean jaso behar du prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuari berez dagokion prestakuntza, Enplegurako Sistema Nazionalak horretarako propio aitortutako batean, hain zuzen ere. Nolanahi ere, enpresan bertan jaso ahal izango du prestakuntza hori, baldin eta lanbide-gaitasuna edo -kualifikazioa egiaztatzeko instalazio eta langile egokiak baldin baditu; dena den, kasu batzuetan, beharrezkoa izan liteke langileak aipatutako sareko zentroetan prestakuntza-aldi osagarriak egitea.
- Langileak egiten duen lanak prestakuntza-jarduerekin erlazionatuta egon behar du.
- Prestakuntza-jarduerak Lanbide Kualifikazioen Katalogo Nazionalean aipatzen ez den prestakuntza osagarria eman ahal izango dute, langilearen zein enpresen beharretara egokitzeko.
- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren bidez eskuratutako lanbide-kualifikazioa edo -gaitasuna Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan eta berau garatzeko araudian ezarritako moduan egiaztatuko da. Araudi horretan ezarritakoarekin bat, langileak dagokion profesionaltasun-ziurtagiria, lanbide-heziketako titulua, edo, hala badagokio, egiaztatgiri partzial metagarria eska diezaioke administrazio publiko eskudunari.
- Erregelamendu bidez garatuko dira kontratatutako pertsonen prestakuntza-zentroetan eta enpresetan jasoko duten prestakuntzaren ezaugarriak eta irakasteko sistema, baita prestakuntzaren aintzatespena ere. Prestakuntza hori lanarekin txandakatuta emango zaio kontratatutako pertsonari, lotura estuagoa egon dadin lanaren eta prestakuntza eta ikaskuntzaren artean.

### ***Prestakuntza-jardueraren araubide iragankorra***

2011ko abuztuaren 31tik 2012ko otsailaren 12ra bitartean izenpetutako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak; horietan, garatuko den lana lanbide-heziketako titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri bati lotzen zaio, eta prestakuntza eman dezaketen zentroak daude.

- Honela emango zaio hasiera prestakuntza-jarduerari:
  - Enpresak enplegu-bulegoan eskatu ondoren.
  - Autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek baimena eman ostean; Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoko

probintzia-zuzendaritzari baimena jakinaraziko diote, hobariak aplikatzen direla kontrola dezan.

- Prestakuntza berau eman dezaketen zentroek emango dute.
- Edukiak profesionaltasun-ziurtagiriari edo lanbide-heziketako tituluari dagozkionak izango dira.
- Iraupena profesionaltasun-ziurtagirian edo lanbide-heziketako tituluan zehaztutakoa izango da. Amaitutakoan, profesionaltasun-egiaztagiria, lanbide-heziketako titulua edo egiaztapen partzial metagarria eskatu ahal izango zaio administrazio publiko eskudunari.

2011ko abuztuaren 31tik 3/2012 Errege Lege Dekretua indarrean sartu osteko hamabi hilabeteotara bitartean izenpetutako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak; horietan, garatuko den lana ez zio lotzen lanbide-heziketako titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri bati eta ez dago prestakuntza eman dezakeen zentrorik.

- Zuzenean enpresak emango du prestakuntza, edo Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak baimendutako zentroek.
- Gutxieneko edukiak espezialitate-fitxategikoak izango dira, edo, halakorik ez badago, enpresek zehazten dituztenak edo horiek Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazten dizkietenak, Enplegu Sistema Nazionalaren esparruan baliozkotu ditzan.
- Prestakuntza-jardueraren iraupena Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak lan-jarduerarekin bat datozen espezialitateentzat zehaztu eta ezarritakoa izango da.
- Bertaratze-egiaztagiria edo ebaluazio positiboko egiaztagiria igorriko da, enplegurako lanbide-heziketaren azpisistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretuan aurreikusitako baldintzetan.
- Araudi-garapena indarrean jarri arte, Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetarako hobarien bidez finantzatuko da. Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioaren Aginduaren, 1998ko uztailaren 14koaren, 9., 10. eta 11. artikulua aplikatuko dira.

#### **6.4.2 Ezaugarriak**

- Kontratuaren indarraldi osoan (luzapena barne), gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan % 100eko murrizketa izateko eskubidea izango dute enpresek, bai eta kontratu horiei lotutako laneko istripuei eta gaixotasun profesionali, langabeziari, Soldatako Bermatzeko Funtzari eta lanbide-heziketari dagozkionetan ere, enpresak 250 langile baino gutxiago dituen kasuetan; enpresak langile kopuru hori edo handiagoa baldin badu, berriz, % 75ekoa izango da murrizketa.

- Halaber, aurreko lerrokadan xedatutakoaren arabera egindako edo luzatutako prestakuntzarako kontratuetan, % 100eko hobaria emango da langileek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan, kontratuaren indarraldi osoan (luzapena barne).
- Kontratututako pertsonaren ordainsaria benetan lanean emandako denboraren arabera –proportzioan– finkatuko da, hitzarmen kolektiboan ezarritakoarekin bat etorriz; ordainsaria, ezein kasutan, ezin izango da izan lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa, lanean emandako denboraren arabera.
- Gizarte Segurantzaren babes-jardunak, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratatutako pertsonaren kasuan, gertakari, egoera babesgarri eta prestazio guztiak hartuko ditu, langabezia barne. Horrekin batera, Soldatak Bermatzeko Funtsak eskainitako estaldurarako eskubidea izango da.
- Langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia dela-eta arriskuan badaude, guraso badira, haur bat adoptatzen edo hartzen badute edo edoskitzaroa dela-eta arriskuan badaude, lanari uzten dioten denbora ez da kontuan hartuko kontratuaren iraupena neurtzeko, eta martxoaren 27ko 488/1998 Errege Dekretuaren 15. artikuluan adierazitako zehaztasunei men egingo diete, zeinaren bidez Langileen Estatutuaren 11. artikulua garatzen baita prestakuntza-kontratuen alorrean.
- Kontrata amaitzean, langileak enpresan jarraitzen badu, ezin izango da langile horrekin probaldi gehiagorik hitzartu, eta kontratuaren iraupena kontuan hartuko da langile horrek enpresan duen antzintasuna zenbatzeko.

#### **6.4.3 Araudia**

- 3/2012 Errege Lege Dekretua, otsailaren 10ekoa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- Ebazpena, 1998ko urriaren 26koa, Enpleguko Institutu Nazionalarena; horren bidez prestakuntzarako kontratuaren eredia onartzen da eta prestakuntzarako kontratuaren prestakuntza-alderdiak arautzen duen 1998ko uztailaren 14ko Agindua garatzeko eta aplikatzeko jarraibideak xedatzen dira.
- 488/1998 Errege Dekretua, martxoaren 27koa, prestakuntza-kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 11. artikulua garatzen duena.

## 6.5 Praktikaldiko kontratua, desgaitasuna duten pertsonentzat

### 6.5.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Erakunde eskudunak aitortuta, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa duten pertsonak, edo ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatiko edo baliaezintasun handiagatiko pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako pentsiodunak, edo zerbitzurako ezintasun iraunkorragatiko erretiro-pentsioa aitortuta duten maila pasiboetako pentsiodunak.
- Praktikaldiko lan-kontratua unibertsitateko titulua edo erdi- edo goi-mailako lanbide-heziketako titulua daukatenekin egin daiteke, edo ofizialki baliokidetzat onartutako tituluak daukatenekin, indarrean dagoen hezkuntza-sistema arautzen duten legeen arabera, edota profesionaltasun-ziurtagiria daukatenekin, kualifikazioei eta lanbide-heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan aurreikusitakoaren arabera; tituluok jarduera profesionalerako gaitu beharko dute.
- Ez dira zazpi urte baino gehiago igaro behar ikasketak amaitu zirenetik.

#### ***Kontratua***

- Idatziz formalizatu behar da, eta beren-beregi adierazi behar da langilearen titulazioa, kontratuaren iraupena eta praktikaldian zein lanpostu beteko den.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi behar zaio, hitzartu ondoko hamar eguneko epean, baita kontratuaren luzapenak ere.
- Ezin izango da sei hilabete baino motzagoa izan, ez eta bi urte baino luzeagoa (biak barne). Sektoreko hitzarmen kolektiboek kontratuaren iraupena zehaztu ahalko dute. Praktikaldiko kontratua bi urte baino gutxiagorako hitzartzen bada, gehienez ere bi luzapen adostu daitezke, sei hilabetekoak gutxienez.
- Probaldia ezingo da hilabete baino luzeagoa izan, erdi mailako titulua edo 1. edo 2. mailako profesionaltasun-ziurtagiria duten langileekin egiten diren praktikaldiko kontratuetan; goi-mailako titulua edo 3. mailako profesionaltasun-ziurtagiria dutenekin egiten denean, berriz, ezingo da izan bi hilabete baino luzeagoa, hitzarmen kolektiboan xedatutakoa salbu.
- Kontratua amaitzean, ezingo da beste probaldirik hitzartu, eta praktiken iraupena kontuan hartuko da langileak enpresan duen antzinasuna zenbatzeko.
- Kontratututako pertsonaren ordainsaria praktikaldietarako hitzarmen kolektiboan finkatutakoa izango da; halako hitzarmenik ezean, ezingo da izan lanpostu berdinean edo baliokidean aritzen diren langileen hitzarmenean

finkatutako ordainsariaren % 60 baino txikiagoa, kontratuaren indarraldiaren lehen urtean, edo % 75 baino txikiagoa, kontratuaren indarraldiaren bigarren urtean.

- Ordainsaria ez da inoiz lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izango. Lanaldi partzialeko kontratuetan, itundutako lanaldiaren arabera murriztuko da soldata.
- Kontratua amaitzean, kontratatzaileak ziurtagiri bat emango dio kontratatuari, non praktikaldiaren iraupena, betetako lanpostua(k) eta horietako bakoitzean egindako zeregin nagusiak adieraziko diren. Titulazio bera aintzat hartuta, kontratatutako pertsonak ezin izango dute bi urte baino gehiago eman praktikaldiko kontratuarekin enpresa berean edo enpresa desberdinetan.
- Kontratua amaitzean kontratatutako pertsonak enpresan jarraitzen badu, ezingo da beste probaldirik itundu, eta praktikaldiaren iraupena kontuan hartuko da langileak enpresan duen antzintasuna zenbatzeko.

### **6.5.2 Ezaugarriak**

- Kontratua lanaldi oso nahiz partzialekoa izanik, enpresek eskubidea izango dute gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan % 50eko murrizketa izateko, kontratuaren indarraldi osoan.
- Lanpostua egokitzeko, oztopoak kentzeko edo babes pertsonaleko baliabidez hornitzeko diru-laguntza jasoko dute, baldin eta hamabi hilabete edo gehiago irauten badute.
- Kontratuak lanaldi osorako edo partzialeko kontratu mugagabe bilakatzen badira, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuan araututako hobariak baliatu daitezke.
- Indarraldiaren edozein unetan, aldi baterako kontratua kontratu mugagabe bilakatzegatik maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuan ezarritako onurak jaso ahalko dira, zeinaren bidez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, arautzen baitira enplegu selektiboa eta langile minusbaliatuen enplegua sustatzeko neurriak, bai eta ekainaren 16ko 10/2010 Errege Lege Dekretuan ezarritako onurak ere, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriak ezartzen dituenak.

### **6.5.3 Araudia**

- 35/2010 Legea, irailaren 17koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.
- 170/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30ekoa, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretua aldatzen duena, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982

Legean aurreikusitakoa betez, arautzen baitira enplegu selektiboa eta minusbaliotasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak.

- 488/1998 Errege Dekretua, martxoaren 27koa, prestakuntza-kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 11. artikulua garatzen duena.
- 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, martxoaren 24koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina (2014ko urtarrilaren 1era arte indarrean dagoena) onartzen duena, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko irailaren 17ko 35/2010 Legeak emandako idazketaren arabera.

## 6.6 Desgaitasuna dutenentzako prestakuntzarako kontratuak eta enplegua sustatzeko aldi baterakoak kontratu mugagabe hobaridun bilakatzea

### 6.6.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratu bat edo praktikaldiko kontratu bat izenpetuta eta indarrean izatea. Kontratuok kontratu mugagabe hobaridunak izatera igaro daitezke, indarraldiaren edozein unetan.
- Kanpoan geratzen dira kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan beste enpresa batean lan-harreman mugagabea amaitu duten pertsonak, abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan aurreikusitako kasuan salbu.
- Ezin izango da enpresari lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteetan, kontratu mugagabe baten bidez.

#### ***Kontratatzailea***

- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izan behar dituzte.
- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da).

### 6.6.2 Ezaugarriak

- 3.907 euroko diru-laguntza, lanaldi osoko kontratu mugagabe bihurtutako kontratu bakoitzeko.

- Kontratu mugagabea lanaldi partzialerako ituntzen denean, itundutako lanaldiarekiko proportzionalki murriztuko da 3.907 euroko diru-laguntza.
- Enpresak Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetarako hobaria.
  - Kontratua lanaldi osorako egiten bada, hobari hauetarako eskubidea izango du enpresak:

<b>Larria ez den desgaitasuna duen pertsona</b>	<b>Gizona</b>	<b>Emakumea</b>
<b>45 urtetik beherakoak</b>	4.500 euro urteko	5.350 euro urteko
<b>45 urtetik gorakoak</b>	5.700 euro urteko	5.700 euro urteko
<b>Desgaitasun larria</b>	<b>Gizona</b>	<b>Emakumea</b>
<b>45 urtetik beherakoak</b>	5.100 euro urteko	5.950 euro urteko
<b>45 urtetik gorakoak</b>	6.300 euro urteko	6.300 euro urteko

- Enpresa-kuotarako hobaria izateko, hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 4.2 artikuluan ezarritako baldintzak bete beharko ditu enpresak.
- Kontratazioa lanaldi partzialerako egiten bada, hobariaren zenbatekoa abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 2.7 artikuluan aurreikusitakoa izango da, 2/2009 Errege Lege Dekretuaren 6.2 artikulua idazketaren arabera.
- Lanpostua egokitzeko, oztokoak kentzeko edo babes pertsonaleko baliabidez hornitzeko 901,52 eurora arteko diru-laguntza.
- Sozietateen gaineko zergaren kuota osoaren kenkaria: 6.000 euro, kontratu mugagabea eta desgaitasuna duten langileen batez besteko plantillari urtean gehitutako pertsonako, aurreko ekitaldian kontratu mota hori zuten desgaituen batez besteko plantillari dagokionez.
- Laguntzen xede diren mugagabe bilakatutako kontratuak lanaldi osokoak edo partzialekoak izango dira, eta idatziz formalizatu beharko dira, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilita.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.



- Ezarritako onurek, xede bererako ematen diren beste laguntza publiko batzuekin batera, ezingo dute muga hau gainditu: hobaria ematen zaion kontratuari dagokion urteko soldataren kostuaren % 60.
- Baldin eta laguntzak emateko eskatzen diren betekizunak bete gabe laguntzaren bat jasotzen bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita errenergua eta berandutza-interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko arauetan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean.

### **6.6.3 Araudia**

- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzekoa.
- 170/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30ekoa, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretua aldatzen duena.
- 1451/1983 Errege Dekretua, maiatzaren 11koa, enplegu selektiboa eta desgaitasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak arautzen dituena.

## 7 Beste kontratu mota batzuk

### 7.1 Praktikaldiko, txandako, erretiratze-adina aurreratzeagatiko ordezkapeneko eta lehen enpleguko aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe hobaridun bilakatzea

#### 7.1.1 Baldintzak

##### ***Kontratatua***

- Kontratatuak itunduta eta indarrean eduki behar du honelako kontraturen bat: praktikaldiko kontratua, edo erretiro-adina aurreratzeagatiko ordezte-kontratua edo txanda-kontratua.
- Praktikaldiko kontratuak (hasierako edo luzatutako iraupena amaitzean) eta txanda- eta ordezte-kontratuak, beren izenpetze-data gorabehera, kontratu mugagabe hobaridun bilakatu daitezke.
- Aldi baterako Lehen Enplegu Gaztea kontratuaren kasuan, bere hasierako iraupena (gutxienez hiru hilabete) amaitzean aldatu ahal izango da bere izaera.
- Kontratatuak ez du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izango kontratatzailearekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideekin, ez eta azkeneko aipatutako horietan kontratatzen diren pertsonekin ere. Ez da bazterketa hori aplikatuko enplegatzailea soldatapekorik ez duen langile autonomoa denean eta 45 urtetik beheragoko senide bat kontratatzen duenean, enplegatzailearen etxeko unitatean bizi ez dena eta haren mende ez dagoena. Ez eta langile autonomoarekin lan egiten duten 30 urtetik beherako seme-alaben kasuan ere, harekin bizi ala ez.

##### ***Kontratatzailea***

- Hobariak jaso ahalko dituzte kontratazioaren unean 50 langile baino gutxiago kontratatuta dituzten enpresek. Betekizun hori ez da aplikatuko aldi baterako lehen enplegu gaztearen kasuan, autonomoak edo lan-sozietateak edo kooperatibak barne, betiere azken horien besteren konturako pertsonen dagokien Gizarte Segurantzako araubidea aukeratu badute.
- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izan behar dituzte.
- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da).

### **Kontratuak**

- Laguntzen xede diren kontratu mugagabeak lanaldi osokoak edo partzialekoak izango dira, eta idatziz formalizatu beharko dira, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilita.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

#### **7.1.2 Ezaugarriak**

- Praktikaldiko, txandako edo erretiratze-adina aurreratzeagatiko ordezkapeneko kontratuak eta Lehen Enplegu Gaztea aldi baterako kontratuak, kontratu mugagabe bilakatzen badira: 500 euro urtean, hiru urtez, eta 700 euro urtean, emakumea izanez gero.
- Kontratuak lanaldi partzialekoak izatera igarotzen direnean, hobaria abenduaren 29ko 43/2006 Legearen, hazkundera eta enplegua hobetzekoaren, 2.6 artikuluari jarraiki aplikatuko da, lanari eutsi eta sustatzeko eta desgaitasuna duten pertsonak babesteko premiazko neurriei buruzko 27/2009 Legearen, abenduaren 30ekoaren, 6.2 artikuluan emandako idazketaren arabera (2010eko irailaren 19ra arte indarrean egon dena).
- Aldi baterako lehen enpleguko kontratuaren kasuan, hitzartutako lanaldia lanaldi osorako kontratatutako langileak duenaren % 50 izan beharko da, gutxienez.
- Ezarritako onurek, xede bererako ematen diren beste laguntza publiko batzuekin batera, ezingo dute muga hau gainditu: hobaria ematen zaion kontratuari dagokion urteko soldataren kostuaren % 60. Baldin eta laguntzak emateko eskatzen diren betekizunak bete gabe laguntzaren bat jasotzen bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita errekarua eta berandutza-interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko arauetan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean.
- Hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. atalean ezarritakoa aplikatuko da.
- Lehen Enplegu Gaztea aldi baterako kontratuaren kasuan, gainera:
  - Kontratuaren izaera aldatzean lortutako enplegu-mailari gutxienez hamabi hilabetez eutsi beharko dio enpresak. Betebehar hori bete ezean, pizgarriak itzuli egin beharko dira.
  - Enplegu-mailari eusteko betebeharra ez da urratutzat joko kontratua arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean, eta bata zein bestea bidezko

aitortzen edo deklaritzen direnean, edota kontratatutako pertsonak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean, hitzartutako epea amaitzean, edota kontratuaren xede den lana eta zerbitzua gauzatzean edo probaldian hura suntsiaraztean.

### 7.1.3 Araudia

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 3/2012 Errege Lege Dekretua, otsailaren 10ekoa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## 7.2 Txandako lan-kontratua

### 7.2.1 Baldintzak

#### ***Kontratua***

- Kontratu mota hori dagokion enplegu-bulegoan langabe gisa izena emandako pertsona batekin hitzartu beharko da, edota erretiro partziala hartuko duen langile bat ordeztuko bere enpresarekin iraupen mugatuko kontratu bat hitzartuta duen beste batekin. Azken hor pertsona horrekin ituntzen den lanaldi partzialeko kontratuarekin batera egingo da.
- Idatziz formalizatuko da beti, eredu ofiziala erabilita, eta bertan adierazi beharko dira ordeztutako langilearen izena, adina eta inguruabar profesionalak.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.
- Gizarte Segurantzarako kotizazio-oinarria eta horrekin batera bitzen diren ekarpenak lan egindako ordu edo egunengatik benetan jasotako ordainsariek osatuko dute.
- Kontratuak iraupen mugagabea izango du, edo honako honen baliokidea izango da, gutxienez: Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 166. artikulua 1. paragrafoan ezarritako adinera edota, behin-behinean, haren hogeigarren xedapen iragankorrean aurreikusitako adinetara iristeko ordeztutako pertsonari geratzen zaion denbora. Adin hori betetzean, erretiro

partziala hartu duen pertsonak enpresan jarraituz gero, iraupen mugaturako egin den txanda-kontratua luzatu ahal izango da, bi aldeak ados jarrita, urtebeteko aldietarako, eta azkendu egingo da, ordeztutako pertsonak erretiro osoa hartzen duen urteari dagokion aldia amaitutakoan.

- Langileak bete gabe utzitako lanaldiaren zatia ordezteko enpresak egin ahal izango duen kontratua mugagabea edo urtebetekoa izan ahalko da, baldin eta langile horrek erretiro partziala hartu badu Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 166. artikuluan 1. paragrafoan aurreikusitako adina edo, behin-behinean, haren hogeigarren xedapen iragankorrean aurreikusitako adinak bete ondoren. Bigarren kasu horretan, kontratua automatikoki luzatuko da urtebeteko aldietarako, eta azkendu egingo da ordeztutako langileak erretiro osoa hartzen duen urteari dagokion aldia amaitutakoan. Halaber, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 161.1.a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean ezarritako adina bete ondoren erretiro partziala hartzen duten langileak ordezteko txanda-kontratua ere hitzartu ahal izango da.
- Txanda-kontratua lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izango da. Edozein kasutan, lanaldiaren iraupena, gutxienez, ordeztutako pertsonak adostutako lanaldi-murrizketaren baliokidea izan beharko da; Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 166. artikularekin bat, gutxienez % 25ekoa eta gehienez % 50ekoa izango da murrizketa hori.
- Lanaldiaren eta soldataren murrizketa % 75ekoa izan ahalko da txanda-kontratua lanaldi osorako eta iraupen mugagabearekin hitzartzen bada, betiere langileak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 166.2.c) artikuluan ezarritako baldintzak betetzen baditu.
- Txanda hartzen duen pertsonaren lan-ordutegiak ordeztutako pertsonarena osatu ahal izango du edo harekin batera aldi berean jardun.
- Txanda hartzen duen pertsonaren lanpostua ordeztutako langileak zuena izan ahalko da. Nolanahi ere, bion kotizazio-oinarriak bat etorri beharko dira, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 166.2.e) artikuluan aurreikusitako moduan.
- Ordeztutako pertsonak erretiroa hartzeko adina betetzean, azkendu egingo da kontratua.
- Txanda-kontratua indarrean dagoen bitartean, kargutik kentzen badu langilea, enplegataileak beste langabe batekin ordeztu beharko du berau, hamabost eguneko epean.
- Txanda-kontratuaren titularrarekin lana partekatzen duen pertsona bidegabeko moduan kaleratua bada erretiroa hartzeko adina bete baino lehen eta berriro onartua ez bada, beste langabe batekin ordeztu beharko du

enpresak langile hori, edo txanda-kontratua duen pertsonaren lanaldia luzatu.

- Aurreko ataletan adierazitako betebeharrak betetzen ez badira, enpresariak dagokion erakunde kudeatzaileari ordaindu beharko dio bidegabeko kargutik kentzea edo kaleratzea gauzatzen den unetik sortutako erretiro partzialarengatik prestazioaren zenbatekoa.
- Aldi baterako kontratuaren kasuan, hura amaitzean, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak. Horren zenbatekoa hamar soldata-eguni dagokiena izango da, 2013ko abenduaren 31ra arte lan egindako urte bakoitzeko, eta urtero-urtero egun bat gehituko zaio, 2015eko urtarrilaren 1era arte (urte horretan, hamabi egun izango dira). Halakorik egon ezean, zenbateko hori aplikagarria den araudi espezifikoa zehaztutakoa izango da.

### **7.2.2 Ezaugarriak**

- Lanaldi partzialerako zein osorako kontratu mugagabeen kasuan, Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotarako hobariak jasotzeko eskubidea izango da, abenduaren 29ko 43/2006 Legean eta bere 2.7 artikuluan adierazitako taldeentzat, abenduaren 30eko 27/2009 Legearen, lanaldi partzialeko kontratu mugagabeei buruzkoaren, 6.2 artikuluan emandako idazketaren arabera.
- Era berean, ezarritako baldintzak betez gero, uztailaren 6ko 3/2012 Legean ezarritako pizgarriak eta 4/2013 Errege Lege Dekretuaren arabera dagokionak jasotzeko aukera egongo da.

### **7.2.3 Araudia**

- 5/2013 Errege Lege Dekretua, martxoaren 15ekoa, adin aurreratuko langileen bizitza laboralaren jarraipena errazteko eta zahartze aktiboa sustatzeko neurriak ezartzen dituena.
- 3/2012 Errege Lege Dekretua, otsailaren 10ekoa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.
- 1132/2002 Errege Dekretua, urriaren 31koa, 35/2002 Legea, uztailaren 12koa, erretiro-sistema mailakatua eta malgua ezartzeko neurriei buruzkoaren prezeptu batzuk garatzen dituena.
- Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren, martxoaren 24koaren, 12. artikulua.

## 7.3 Etxeko zerbitzuarentzako lan-kontratua

### 7.3.1 Baldintzak

- Etxeko enplegura sartzea zuzeneko kontratazioaren, enplegu-zerbitzu publikoen edo behar bezala baimendutako enplegu-agentzien bidez egingo da, berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa erabat bermatuta.
- Hitzez edo idatziz egin ahalko da kontratua. Lau aste edo gehiagoko iraupen mugatuko kontratuetan, idatziz formalizatu beharko dira.
- Kontratuak lau aste baino gehiago irauten badu, kontratatutako pertsonak kontratuaren oinarritzko elementuei buruzko informazioa jaso beharko du, horiek ez badaude bertan idatziz adierazita. Kontratuan, alderdi orokorrez gainera (aldean identifikazioa, soldata, lanaldia, eta abar), hauexek zehaztuko dira:
  - Gauzazko soldata-prestazioak, halakorik egongo dela adostu bada.
  - Hitzartutako presentzia-denboren iraupena eta banaketa, bai eta, hala badagokio, horiek ordaintzeko edo konpentsatzeko sistemak ere.
- Kontratua mugagabea zein iraupen mugatukoa izan ahalko da, legean aurreikusitako kasuetan.
- Gehienez bi hilabetekoa izango den probaldia hitzartu ahalko da. Horretan, enplegatzailleak eta enplegatuak nork bere prestazioak bete beharko dituzte, eta edozein alde eskubidea izango du lan-harremana suntsiarazteko, zazpi eguneko gehieneko aurreabisu-epea errespetatuta.
- Ordainsariei dagokienez, bermatzen da gutxienez lanbide arteko gutxieneko soldata ordainduko dela, urteko zenbaketan eta eskudirutan. Zenbateko horretara iritsi ezean, ezingo da deskonturik egin gauzazko ordainketa, mantenu edo ostatuarengatik. Gauzazko ordainketak ezingo ditu soldata-ordainsarien % 30 gainditu.
- Soldata horrek lanaldi osoa hartuko du erreferentzia; lanaldia laburragoa izanez gero, hainbanatuta jasoko da. Kontratatutako pertsonak urtean bi aparteko ordainsari jasotzeko eskubidea izango du, urteko zenbaketan lanbide arteko gutxieneko soldata bermatzeko moduan.
- Orduko lan egiten duten kanpo-araubideko kontratatuek lan egindako orduen araberako ordainsari globala jasoko dute, ordainsari-kontzeptu guztiak barne hartuko dituen (lan egindako denboraren araberako soldata, gehi asteko atsedenen, oporren eta aparteko ordainketen zati proportzionalak).
- Soldata dokumentatzeko, soldata-egiaztagiria emango zaio kontratatutako pertsonari, aldeek adostutako baldintzetan.

- Asteko gehieneko lanaldia 40 lanordukoa izango da, kalterik egin gabe alde enplegatzaileak eskatu eta bi aldeek adosten dituzten presentzia-denborei.
- Bi aldeek adostuko dituzte presentzia-denboren iraupena eta ordainsaria edo konpentsazioa; gehienez ere, hilabeteko epean astean hogeit hamar ordukoak izango dira, batez besteko, salbu eta aldeek atsedena baliokide diren aldiekin konpentsatzea adosten badute.
- Lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez hamabi orduko atsedena egon beharko da. Hamar ordura gutxitu ahalko da, langilea barne-moduan kontratatua bada, eta hamabi ordura iritsi arteko denbora gehienez lau asteko aldietan konpentsatuko da.
- Barne-langileak gutxienez bi ordu izango ditu egunero, otordu nagusiak egiteko. Denbora hori ez da lanordu gisa hartzen, baizik eta atsedena gisa. Asteko atsedena elkarren segidako 36 ordukoak izango da. Arau orokor gisa, larunbat arratsaldea edo astelehena goiza eta igande osoa hartuko ditu.
- Urteko oporraldia 30 egun naturalekoa izango da. Bi aldi edo gehiagotan zatitu ahalko da, baina horietako bat gutxienez elkarren segidako hamabost egunekoak izan beharko da. Oporraldien inguruko adostasunik egon ezean, enplegatzaileak hamabost egun finkatu ahalko ditu, familia-beharrekin bat etorritik, eta gainerakoak enplegatuak aukeratuak ditu, nahi bezala. Hasiera baino bi hilabete lehenago jakinarazi beharko dira data horiek.
- Oporraldi(et)an, etxeko langileak ez du familiaren etxean edo familia edo horren kideren bat joaten den lekuan bizitzeko beharrik izango.
- Kontratatuak gainerako langileentzat aurreikusitako jaiak eta baimenak baliatzeko eskubidea izango du.
- Lan-harremana kausa hauengatik azkendu ahalko da:
  - Diziplinazko kaleratzea, idatzizko jakinarazpen bidez gauzatu dena, eta Langileen Estatutuan aurreikusitako kausetako bategatik. Jurisdikzio eskudunak bidegabeko kaleratze irizten badiu, langileak lan egindako urte bakoitzeko hogeit hamar egun naturaleko soldatari dagokion kalte-ordaina jasoko du (hamabi hileko kuoten mugarekin), osoki esku-dirutan ordaindu beharko dena.
  - Enplegatzaileak atzera egiteagatik azkentzen bada. Kasu horretan, etxeko langileari idatziz jakinarazi beharko zaio. Zerbitzu-prestazioa urtebete baino luzeagoa izan balitz, enplegatzaileak hogeit hamar eguneko aurrebisu-epea bete beharko du; bestela, zazpi egunekoak izango da. Aldi berean, lan egindako urte bakoitzeko hamabi egun natural dagokion kalte-ordaina (sei hileko kuoten mugarekin) emango dio kontratatuari, eskudirutan. Hamabi eguneko kalte-ordainaren zenbatekoa 2012ko



urtarrilaren 1etik egindako kontratuei aplikatuko zaie soil-soilik. Enplegatzaileak, aurreabisuaren orde, epe horretako ordainsariei dagozkien kalte-ordaina eman ahalko du. Langileen Estatutuaren 49.1 artikuluan aurreikusitakoari jarraiki, ezinbesteko kasuak, kaleratze kolektiboa eta legez bidegabe diren kausa objektiboak salbu.

- 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubide berezia araubide orokorrean sartu da, sistema berezi gisa.

### **7.3.2 Ezaugarriak**

- 2013 eta 2014 urteetan, % 20ko murrizketa aplikatuko zaie familia-etxeetan zerbitzuak ematen dituzten eta sistema berezi honetan sartzan diren pertsonak kontratatzearen ondoriozko kotizazioei, baldin eta kotizatzeke betebeharra 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera hasi bada.
- Familia ugarien kasuan, hobari batekin zabalduko da % 20ko murrizketa hori, % 45era iritsi arte, betiere etxeko langileek zerbitzuak modu eskusiboan ematen badituzte eta bi aurreko ahaideek (edo ahaideak guraso bakarreko familien kasuan) etxetik kanpo norberaren edo besteren kontura lan egiten badute edo lan-ezintasuna baldin badute.
- Kategoria bereziko familia ugarien kasuan, ez da beharrezkoa izango bi gurasoek etxetik kanpo gauzatzea ordaindutako lana. Hobaria etxeko unitate bakoitzeko zaintzaile bati besterik ez zaio emango.
- 2013ko apirilaren 1etik aurrera, enplegatzaile bakoitzeko hileko 60 ordu baino gutxiago lan egiten duten eta kokatze, kotizazio- eta bilketa-betebeharrak gain hartu dituzten langileen kasuan, pizgarrion onuretatik kanpo geldituko dira.

### **7.3.3 Araudia**

- 29/2012 Errege Lege Dekretua, abenduaren 28koa, etxeko langileen araubide bereziaren kudeaketa eta gizarte babesa hobetzekoa, eta ekonomia- nahiz gizarte-arloetako beste neurri batzuei buruzkoa.
- 1620/2011 Errege Dekretua, azaroaren 14koa, familia-etxeko zerbitzuaren izaera bereziko lan-harremana arautzen duena.
- 27/2011 Legea, abuztuaren 1ekoa, Gizarte Segurantzako sistema eguneratu, egokitu eta modernizatzeari buruzkoa (39. xedapen gehigarria eta xedapen iragankor bakarra).

## 7.4 Kontratu hobaridunak, espetxeetan dauden presoentzat

### 7.4.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Espetxean egotea, zigor bat betetzen.

#### ***Kontratatzailea***

- Espetxeetako Lan eta Prestazioen Erakunde Autonomoaren mende dauden espetxe-erakundeak eta erakunde autonomo baliokidea.

### 7.4.2 Ezaugarriak

- % 65eko hobaria kontratuoi dagozkion kotizazioetan, langabezia, lanbide-heziketa eta Soldatak Bermatzeko Funtsa baterako bilketako kontzeptuengatik.
- Era berean, pertsona horientzat zehaztuko diren gertakari arruntengatik enpresa-kuotei aplikagarriak izango zaizkie laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonak kontratatzeke emango diren hobari orokorrak; ez zaizkie aplikatuko, ordea, lan-harreman berezietarako ezar daitezkeen bazterketak. Lan-harreman berezietarako ezarrita egon ahalko edo ezartzen diren hobariak aplikagarriak diren kasuetan, onuragarriagoak direnak aukeratuko dira.
- Kontratu honen ezaugarri orokorrak lan edo zerbitzu baterako kontratuari dagokion atalean jasota daude.
- Kontratua amaitzean, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak. Horren zenbatekoa zortzi soldata-eguni dagokiena izango da, lan egindako urte bakoitzeko, edota aplikagarria den araudi espezifikotan zehaztutakoa.
- Kontratua lan edo zerbitzu baterakoa izango da, lanaldi osokoa nahiz partzialekoa.
- Horretarako ezarritako eredu ofizialean egingo da, eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

### 7.4.3 Araudia

- 12/2001 Legea, uztailaren 9koa, enplegua gehitzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko lan-merkatua berritzeko presazko neurriei buruzkoa.
- 782/2001 Errege Dekretua, uztailaren 6koa, espetxeetako lantegietan lan-jarduerak egiten dituzten presoan lan-harreman berezia eta gizartearentzako lanak egin behar dituztenen Gizarte Segurantzaren babesa arautzen dituen.

- 14/2000 Legea, abenduaren 29koa, zerga-, administrazio- eta gizarte-neurriei buruzkoa.
- 190/1996 Errege Dekretua, otsailaren 9koa, Espetxeetako Erregelamendua onartzen duena.
- 1/1994 Legegintzako Errege Dekretua, ekainaren 20koa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzen duena.

## 7.5 Urrutiko lan-kontratua

### 7.5.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Kontratutako langileek segurtasun- eta osasun-babes egokia izateko eskubidea dute, eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta berau garatzeko araudian ezarritakoa aplikatuko zaie.

#### ***Kontratatzailea***

- Langileek lanbide-heziketa etengabea jasotzea bermatzeko beharrezko bitartekoak ezarriko ditu, beren lanbide-sustapena bultzatzearen. Halaber, lantokian bertan hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko die.

#### ***Kontratua***

- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hamar eguneko epean.
- Hamar eguneko epean, kontratuaren kopia sinple bat emango zaie langileen ordezkariari.
- Mugagabea edo iraupen mugatukoa izan ahalko da.

### 7.5.2 Ezaugarriak

- Idatziz formalizatuko da, eta bertan prestazioa emango den lekua adieraziko da, akordioa lan-harremana hastean zein ostean ezartzen den gorabehera. Langileen Estatutuaren 8.3. artikuluan lan-kontratuaren oinarritzko kopiari dagokionez ezarritakoa aplikatuko da.
- Era berean, ordezkaritza kolektiboko eskubideak baliatu ahalko dituzte. Horretarako, enpresaren lantoki jakin batera atxikita egon beharko dira.
- Lan-jarduera kontratatutako pertsonak nagusiki bere etxean edo berak askatasunez aukeratutako tokian gauzatuko da, enpresaren lantokian bertan egin ordez.

- Urrutiko lana egin dezaketen pertsonak enpresaren lantokian zerbitzuak ematen dituztenen eskubide berdinak izango dituzte. Bereziki, beren lanbide-taldearen eta funtzioen arabera zehaztutako ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango dute, gutxienez.

### 7.5.3 Araudia

- 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren, martxoaren 24koaren, 13. artikulua, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena (uztailaren 6ko 3/2012 Legeak aldatzen du).

## 7.6 Ikerketa-proiektuak egiteko kontratuak

### 7.6.1 Ikerketa zientifiko eta teknikoko proiektu jakin bat egiteko lan-kontratua

#### Baldintzak

##### **Kontratatua**

- Ikertzaileak edo teknikariak izan behar dira.

##### **Kontratatzailea**

- Kontratu horiek egin ahalko dituzte administrazio publikoetako ikerketako erakunde publikoek; unibertsitate publikoek, besteak beste ikertzaileak kontratatzea xede duten funtsak jasotzen badituzte, edota I+G+b programa propioak garatzeko; ekainaren 1eko 14/2011 Legearen hamalagarren xedapen gehigarrian aurreikusitako Estatuko Administrazio Orokorreko erakundeek.

#### Ezaugarriak

- Lan edo zerbitzu baterako kontratueterako araudi espezifikoak aginduko du kontratu hauetan, eta ez da aplikatuko lan edo zerbitzu baterako kontratuaren gehieneko iraupena.

#### Araudia

- 14/2011 Legea, ekainaren 1ekoa, zientzia, teknologia eta berrikuntzari buruzkoa.
- 2720/1998 Errege Dekretua, abenduaren 18koa, Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena.

## 7.6.2 Espainiako Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sistemara sartzeko lan-kontratua

### Baldintzak

#### **Kontratatua**

- Doktore-titulua edo baliokidea izatea, titulua lortu zuenetik igarotako urte kopurua gorabehera.

#### **Kontratatzailea**

- Kontratu hauek egin ahalko dituzte:
  - administrazio publikoetako ikerketako erakunde publikoak,
  - unibertsitate publikoak, besteak beste ikertzaileak kontratatzea xede duten funtsak jasotzen badituzte, edota I+G+b programa propioak garatzeko;
  - unibertsitate pribatuak eta eliza katolikokoak, besteak beste ikertzaileak kontratatzea xede duten funtsak jasotzen dituztenean;
  - irabazi asmorik gabeko erakunde pribatuak, I+G jarduera teknologikoak gauzatzen dituztenak zientzia, teknologia eta berrikuntzari buruzko ekainaren 1eko 14/2011 Legearen lehenengo xedapen gehigarriarekin bat;
  - sektore publikoko partzuergo publikoak eta fundazioak, 14/2011 Legearen lehenengo xedapen gehigarriarekin bat; eta
  - Estatuko Administrazio Orokorraren bestelako erakunde batzuk, ikerketa-jarduerak egiten dituztenean eta besteak beste ikertzaileak kontratatzea xede duten laguntzak eta diru-laguntzak jasotzen dituztenean.

#### **Kontratua**

- Garatuko den lanak ikertzaileek lanbide-bikaintze eta -espezializazio maila handia lortzea izango du xede nagusitzat, beren lanbide-esperientzia sendotzeko asmoarekin.
- Ikertzaileek garatutako jarduera kontratuaren bigarren urtea amaitutakoan ebaluatu ahalko da.
- Ikertzaileak, osagarri gisa, proposatutako ikerketa-jarduerarekin lotutako irakaskuntza-zereginetan laguntzaile gisa aritu ahalko dira, astean 80 orduz gehienez ere, 14/2011 Legearen 22. artikuluan ezarritako baldintzetan.
- Kontratuaren iraupena urtebetekoa izango da, gutxienez, eta bost urtekoa, gehienez. Kontratua bost urte baino gutxiagorako egiten bada, luzatu egin ahal izango du, baina gutxienez urtebeteko luzapenak izan beharko dira beti.

- Kontratu mota honekin, erakunde berean edo beste batean, ezingo da ikertzailerik kontratatu bost urterik gora.

### ***Ezaugarriak***

- Praktikaldiko kontratueterako araudi espezifikoak aginduko du kontratu hauetan, eta ez dira aplikatuko titulazioa lortzeko mugak.
- Pertsona horien ordainsaria ezingo da izan halako jarduerak egiten dituzten ikertzaileei dagokiena baino txikiagoa.

### ***Araudia***

- 14/2011 Legea, ekainaren 1ekoa, zientzia, teknologia eta berrikuntzari buruzkoa.
- 488/1998 Errege Dekretua, martxoaren 27koa, prestakuntza-kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 11. artikulua garatzen duena.
- Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 11.1 artikulua, 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren, martxoaren 24koaren, bidez onartutakoa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko irailaren 17ko 35/2010 Legearen 12. artikulua emandako idazketaren arabera.

## **7.6.3 Lan-kontratuak, ikerketarako prestakuntza-kontratuak duten pertsonentzat**

### **Baldintzak**

#### ***Kontratatuak***

- Unibertsitateko graduatua ez ezik, prestakuntza eta espezializazio zientifiko eta teknikoko jardueretarako laguntza-programaren onuradun ere izan behar du, gutxienez, doktorego-ikasketa ofizialen bidez.

#### ***Kontratatzailea***

- Erakunde publikoek eta pribatuek egin ditzakete honelako kontratuak.

### **Ezaugarriak**

- Prestakuntza jasotzen ari diren ikertzaileak egoera juridiko hauetan egon daitezke:
  - Beka: laguntza ematen den lehenbiziko bi urteak hartuko ditu.
  - Kontratua: beka-aldia amaituta, eta Ikertzeko Gaitasunaren Diploma edo, horren ordeko administrazio-agiria lortu ondoren, ondorengo bi urteak hartuko dituena, gehienez ere.
- Prestakuntza jasotzen ari diren ikertzaileek beka-aldia amaitzen dutenean, Ikertzeko Gaitasunaren Diploma lortu ondoren, ikertzailea atxikitzen duen erakunde, zentro edo unibertsitateak praktikaldiko kontratu bat formalizatu beharko du, zeinak ikertzeko laguntza ematen denetik ondoko hirugarren eta

laugarren urteak estaliko dituen –gehienez ere–, doktorego-tesia egiteko xedez.

- Praktikaldiko kontratuetarako araudi espezifikoak aginduko du kontratu hauetan.

#### Araudia

- 63/2006 Errege Dekretua, urtarrilaren 27koa, prestakuntzan diharduten ikerketa-langileen estatutua onartzen duena.

### 7.6.4 I+G+b enpresetan ikertzaileekin formalizatutako kontratuak

#### Baldintzak

##### ***Kontratatua***

- I+G+b enpresetan lan egiten duten ikertzaileak, Gizarte Segurantzako araubide orokorraren 1, 2, 3 eta 4. kotizazio-taldeetan daudenak, lanaldi osoz eta eskusiboki aritzen direnak.

##### ***Kontratatzailea***

- Ikerketari, garapenari eta berrikuntzari lotutako jarduerak egiten dituzten enpresak.

#### Ezaugarriak

- Kontratuak mugagabeak izan behar dute, praktikaldikoak edo lan edo zerbitzu baterako aldi baterakoak. Azken horrek gutxienez hiru hilabetekoa beharko du izan.
- Mota horietako bakoitzean aplikatzekoa den araudiak aginduko du.

#### Araudia

- 278/2007 Errege Dekretua, otsailaren 23koa, ikertzaileen Gizarte Segurantzarako kotizazioetako hobariei buruzkoa.
- Kontratu mota bakoitzari dagokion araudia (mugagabea, praktikaldikoa edo lan edo zerbitzu baterakoa).

### 7.6.5 Doktoratu aurreko kontratua

#### Baldintzak

##### ***Kontratatua***

- Unibertsitate mailako lizentziatu, ingeniari, arkitekto edo graduko titulua izatea, gutxienez 300 kreditukoa, edota unibertsitate-masterra edo

baliokidea, eta doktorego-programa batean onartuta egotea. Langile horiek prestakuntza egiten ari diren doktoratu aurreko ikertzaile gisa hartuko dira.

### **Kontratua**

- Idatziz formalizatuko da, prestakuntza egiten ari den doktoratu aurreko ikertzaile baten, unibertsitate publikoaren eta ikerketa-unitatearen titularra den ikerketa-erakundearen (enplegatzaile gisa) artean. Kontratuari doktorego-programa horretarako onarpen-idazkia erantsiko zaio, programa horren arduradun den unitateak, edo, hala badagokio, doktorego- edo graduondoko-eskolak igorritakoa izan beharko dena.
- Kontratua iraupen mugatukoa izango da, eta lanaldi osorako. Urtebete iraungo du, eta doktoregaiak programan parte hartzen duen bitartean urteko aldietarako luzatu ahalko da, programaren batzorde akademikoak edo, hala badagokio, doktorego-eskolak aldeko txostena egiten badute. Ezein kasutan, hasierako kontratuaren eta luzapenen iraupena ezingo da lau urte baino luzeagoa izan.
- Desgaitasuna duten pertsonen kasuan, kontratuak sei urteko iraupena izan ahalko du gehienez ere, luzapenak barne.
- Kontratu mota honekin, ikertzaileek ezin izango dute lau urte baino gehiago eman dute enpresa berean edo enpresa desberdinetan, desgaitasuna dutenek salbu; horien kasuan, gehienez sei urte eman ahalko dituzte, luzapenak barne.
- Langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia dela-eta arriskuan badaude, guraso badira, haur bat adoptatzen edo hartzen badute edo edoskitzaroa dela-eta arriskuan badaude, lanari uzten dioten denbora ez da kontuan hartuko kontratuaren iraupena neurtzeko.

#### **7.6.5.1 Ezaugarriak**

- Ordainsaria ezingo da izan bere aplikazio-esparruko hitzarmen kolektiboetan kategoria baliokideetarako ezarritako soldataren % 56 baino txikiagoa izan lehenengo bi urteetan, % 60 baino txikiagoa hirugarrenean, eta % 75 baino txikiagoa laugarrenean. Era berean, ezin izango da izan urtero ezartzen den lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 27. artikulua arabera.
- Kontratu honen bidez, gertakari arruntengatiko enpresa-kuotan % 30eko hoberia izateko eskubidea izango du kontratatutak, haren indarraldi osoan.

#### **7.6.5.2 Araudia**

- 14/2011 Legea, ekainaren 1ekoa, zientzia, teknologia eta berrikuntzari buruzkoa.



- Langileen Estatutuaren 15. artikulua.
- 2720/1998 Errege Dekretua, abenduaren 18koa, iraupen mugatuko kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena.

## 8 Lana eta familia uztartzeko neurriak

### 8.1 Lana eta familia uztartzeko neurriak

#### 8.1.1 Baldintzak

##### ***Kontratatua***

- Langabe gisa inskribatuta egon behar dute, honako hauek ordezkatzeko: kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak edo besteren konturako langileak, lanaldi-murrizketa edo eszedentzia hartu dutenak, honako hauek zaintzeko:
  - Seme-alabak, 27.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren arabera.
  - Mendekotasun edo muturreko osasun-larrialdi egoeran dauden senideak, 27.1.b) artikuluan ezarritako ahaidetasun-harremana dutenean.
- Era berean, diruz lagunduko da aldez aurretik lanaldi partzialerako kontratatutako langile baten lanaldiaren luzapena, eszedentzia edo lanaldi-murrizketa duen beste langile baten lanpostua betetzeko egin baldin bada.
- 27.2 artikuluan aurreikusitako lanaldi-luzapenaren kasuan, kontratatutako pertsona langabe gisa izena emanda egon beharko da enplegu-zerbitzu batean (autonomikoa, estatukoa nahiz Europar Batasunekoa).

##### ***Kontratatzailea***

- Aurreikusitako laguntzak jasotzeko eskubidea izango dute norbere kontura lan egiten duten pertsona fisikoek, bai eta pertsona juridiko pribatuek ere, sozietate publikoak izan ezik, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoan lantoki bat badute, eta besteren konturako langileak edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak kontratatzen badituzte lantokiotan aritzeko.
- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak egunean izan behar dituzte.
- Kooperatiba-sozietateek iraupen mugatuko bazkide-kontratu bat sinatu behar dute, seme-alabak edo mendetasuna duten senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa edo eszedentzia hartu duten langile bazkideak edo lan-bazkideak ordeztzeko. Kontratu horren iraupena 59 egun naturalekoa izango da gutxienez, eta ordezten den pertsonaren kontratuan itundutako lanaldi bera izango du gutxienez, eszedentzia dela-eta ordezten den kasuetan; lanaldi-murrizketagatik ordezten den kasuetan, berriz, murriztu den ehunekoaren pareko lanaldia.

- Ez dira diruz lagunduko enplegatzailearen ezkontidearekin, izatezko bikotekidearekin edo lehenengo nahiz bigarren mailako odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko aurreko, ondorengo edo zeharkako ahaideekin egindako kontratazioak, ez eta pertsona juridiko pribatuetako gobernu- eta zuzendaritza-organoetako kideen senideekin (aipatutako harremana dutenak) egindakoak ere.
- Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa duen pertsonari lanpostua erreserbatuko zaio, edota ohiko lanaldian berriro hasteko eskubidea izango du, eta halaxe bermatu beharko dute legeak edo hitzarmen indibidual edo kolektiboek.

### **8.1.2 Ezaugarriak**

- Lana eta familia uztartzeko neurriak (2010eko uztailaren 8tik aurrera abian jarritakoak).
- Besteren konturako langileak kontratatzen direnean, gertakari arruntengatik enpresak Gizarte Segurantzari egiten dion kotizazioaren % 100erainoko diru-laguntzak emango dira bitarteko kontratuetan, kontzeptu horrengatik Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorra diruz laguntzen ez duen aldearen pareko zenbatekoan.
- Kooperatiba-sozietateek iraupen mugatuko kontratuak egiten badizkiete langile-bazkideei edo lan-bazkideei, eta sozietatearen estatutuek erabaki badute beren langile-bazkideak edo lan-bazkideak langile autonomoen parekoak izatea, Gizarte Segurantzari dagokionez, gertakari arruntengatik (aldi baterako ezintasuna izan ezik) gutxieneko kotizazioaren gainean kotizazio mota aplikatzearen ondorioz sortzen den kuotaren pareko zenbatekoaren arabera diru-laguntza emango da.
- Kooperatiba-sozietatearen estatutuen arabera, erabaki bada bertako lankide-bazkideak edo lan-bazkideak besteren konturako langileen parekoak izatea, Gizarte Segurantzari dagokionez, gertakari arruntengatik enpresak Gizarte Segurantzari egiten dion kotizazioaren % 100era arteko diru-laguntza emango da.
- Ordezkatutako langilearen kontratuan azaltzen dena baino lanaldi luzeagoa, edo lanaldi hori murrizten den ehunekoaren arabera lanaldia sinatzen bada kontratuan, ordezkapenarekin bat datorren zati proportzionalaren arabera diru-laguntza bakarrik emango da.

#### ***Formalizazioa***

- Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua.
- Eusko Jaurlaritza. Zuzenean.

### 8.1.3 Araudia

- 177/2010 Dekretua, ekainaren 29koa, familia eta bizitza bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa (129. EHAA, 2010eko uztailaren 7koa). IV. kapitulua: Mendetasun-egoeran edota osasun-egoera larrian dauden seme-alabak edo senideak zaintzeko lanaldi murriztua edota eszedentzia duten langileak ordeztzeko laguntzak.

## 8.2 Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, seme-alaba adingabeak zaintzeko Lanaldi-murrizketa eta/edo eszedentzia

### 8.2.1 Baldintzak

- Besteren konturako langileak edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak ordeztzeko egin behar dira, zeinek lanaldi-murrizketa edo eszedentzia baitute, honako hauek zaintzeko:
- Hiru urtetik beherako seme-alabak zaintzeko eszedentzia. Adopzio, familia-harrera (iraunkorra edo adopzio aurrekoa) edo tutoretzako kasuetan, ebazpen judizial edo administratiboa ematen denetik kontatzen hasiko dira eszedentziaren hiru urteak.
- Lanaldia murriztea, gutxienez heren bat, zortzi urtetik beherako seme-alabak zaintzeko. Seme-alaba adingabeak % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badu, 18 urte bete arte baliatu ahalko da laguntza.

### 8.2.2 Ezaugarriak

- Adierazten diren zenbatekoak eszedentzia edo murrizketa dagokion sektore-esparruko lanaldi osoa hartzen duten kasuei aplikatuko zaizkie.
- Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskatu duen pertsona lanaldi laburrago baterako kontratatuta egonez gero, edo diruz lagundu daitekeen jarduketa 365 egun naturaleko ez bestelako aldietan gauzatuz gero, laguntzen zenbatekoak proportzionalki zehaztuko dira.
- Laguntzen zenbatekoa, Euskal Autonomia Erkidegoaren 2012rako Aurrekontu Orokorrak onartzeko abenduaren 23ko 6/2011 Legearen zortzigarren xedapen gehigarrian adierazitakoaren arabera.

KONTZEPTUA	ZENBATEKOA
ESZEDENTZIARAKO URTEKO LAGUNTZA	3.255 EURO
% 45EKO MURRIZKETARAKO URTEKO LAGUNTZA	2.604 EURO

<b>% 40KO MURRIZKETARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	2.325 EURO
<b>% 33KO MURRIZKETARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	2.046 EURO

- Aitak eta amak eszedentzia eta lanaldi-murrizketak elkarren segidan baliatzeko konbinazioak egin ahalko dituzte, baldin eta horietako bakoitza gutxienez 59 egun naturaletan zehar modu jarraituan hartzen bada.
- Bi gurasoek laguntzak aldi berean baliatu ahal izateko, beharrezkoa da lanaldi-murrizketa edukitzea.
- Eszedentzia edo lanaldi-murrizketarako diru-laguntzak jasotzeko, gehieneko mugak ezarri dira, bikote eta eskatzaile bakoitzeko, bai eta familia-bizitza oso eta horren fase bakoitzeko ere. Hala, seme-alaba berri bat izanez gero, fase hori amaitutzat eman eta berri bat irekiko da.
- Erakundea: Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila. Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaritza
  - Kotsultarako telefonoa: 012
  - Arreta eta informazioa jasotzea eta eskabideak aurkeztea:
    - i. Bilbo: Kale nagusia 85. 48011 Bilbo.
    - ii. Donostia: Andia kalea 13. 20003 Donostia.
    - iii. Vitoria-Gasteiz: Ramiro Maeztu kalea 10, behea 01008 Vitoria-Gasteiz.

### 8.2.3 Araudia

- 6/2011 Legea, abenduaren 23koa, Euskal Autonomia Erkidegoaren 2012rako Aurrekontu Orokorrak onartzen dituena.
- 177/2010 Dekretua, ekainaren 29koa, lana eta familia bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa.

## 8.3 Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, mendekotasuneko edo muturreko osasun-larrialdi egoeran dauden senideak zaintzeko

### 8.3.1 Baldintzak

- Araututako laguntzak diruz lagundu daitezkeen jarduketa hauei aplikatuko zaizkie:

- Mendekotasuneko edo muturreko osasun-larrialdi egoeran dauden senideak zaintzeko eszedentzia.
- Lanaldia murriztea, gutxienez heren bat, mendekotasuneko edo muturreko osasun-larrialdi egoeran dauden senideak zaintzeko.
- Talde hauek izango dira onuradunak: besteren konturako langileak eta kooperatiba-sozietateetako bazkide-langileak edo lan-bazkideak.
- Ezingo dira diruz lagundu 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren, martxoaren 24koaren, 2. artikulua b) idatz-zatiko lan-harreman berezia duten langileek baliatu ahalko dituzten eszedentziak edo lanaldi-murrizketak. Dekretu horren bidez, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen da.

### 8.3.2 Ezaugarriak

- Mendekotasun-egoeran dauden senideak zaintzeko laguntzen zenbatekoa.
- Dagokion sektore-esparruko lanaldi osoari erreferentzia egiten dion zenbatekoa (beste kasuan, proportzionalki aplikatuko da laguntza).

LAGUNTZA	ZENBATEKOA
<b>ESZEDENTZIARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	3.255 EURO
<b>% 45EKO MURRIZKETARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	2.604 EURO
<b>% 40KO MURRIZKETARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	2.325 EURO
<b>% 33KO MURRIZKETARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	2.046 EURO

- Muturreko osasun-larrialdi egoeran dauden senideak zaintzeko laguntzen zenbatekoa.

LAGUNTZA	ZENBATEKOA
<b>90 EGUNEKOA, ESZEDENTZIARAKO</b>	802,60 EURO
<b>180 EGUNEKOA, % 45EKO MURRIZKETARAKO</b>	1.284,16 EURO

<b>180 EGUNEKOA, % 40KO MURRIZKETARAKO</b>	1.146,57 EURO
<b>180 EGUNEKOA, % 33KO MURRIZKETARAKO</b>	1.008,99 EURO

- Laguntza baliatzeko gehieneko mugak.

	<b>ESZEDENTZIA</b>	<b>MURRIZKETA</b>
<b>MENDEKOTASUNA</b>	365 EGUN NATURAL	EZ DAGO MUGARIK
<b>MUTURREKO LARRITASUNA</b>	90 EGUN NATURAL	180 EGUN NATURAL

- Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaritzak deitzen ditu laguntzak, bai eta ebatzi ere.
  - Kotsularako telefonoa: 012.
  - Informazioa jasotzea eta eskabideak aurkeztea:
    - Bilbo: Kale nagusia 85. 48011 Bilbo.
    - Donostia: Andia kalea 13. 20003 Donostia.
    - Vitoria-Gasteiz: Ramiro Maeztu kalea 10, beheka 01008 Vitoria-Gasteiz.

### 8.3.3 Araudia

- 6/2011 Legea, abenduaren 23koa, Euskal Autonomia Erkidegoaren 2012rako Aurrekontu Orokorrak onartzen dituena.
- 177/2010 Dekretua, ekainaren 29koa, lana eta familia bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa.
- Agindua, 2010eko ekainaren 30ekoa, Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuarena, familia eta lana bateragarri egiteari buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuan aurreikusitako laguntzen zenbatekoak eta eskaerak egiteko eskabide normalizatuak onartzen dituena.

## 8.4 Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeke

### 8.4.1 Baldintzak

- Laguntzaren helburua lana eta familia bateragarri egitea eta etxeko langileen sektorean enplegua sortzen eta legezkatzen laguntzea da.

- Diruz lagundu ahalko dira Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubidean alta emandako pertsonen kontratazioak, seme-alaba adingabeak beren etxeetan zaintzea xede.
- Diruz lagundu ahalko den aldia umezaina kontratatzen den seme-alaba jaio edota adopzioa, harrera (adopzio aurrekoa zein iraunkorra) zein tutoretza gauzatu ondoko hamazazpigarren astean hasiko da, eta seme edo alabak hiru urte betetzen dituen urteko abuztuaren 31n amaituko.
- Hauxe izango da onuraduna: adingabeko semea edo alaba zaintzeko kontratatzen den umezainaren Gizarte Segurantzarako kotizazio-agirian etxeko titular modura agertzen den eta familia -unitatearen barruan sartzen den aita eta/edo ama.
- Arauzko epean Gizarte Segurantzarako kuotak ordaintzen ez badira, epe horren barruan ordaindu gabeko aldiei dagozkien laguntzak galduko dira automatikoki.

#### **8.4.2 Ezaugarriak**

- 28.000 euroko edo gutxiagoko familia-errenta estandarizatuaren kasuan, Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubiderako kotizaziora enplegatzailerak legez egin behar duen ekarpenaren % 100 diruz lagunduko da.
- 28.000 eurotik gorako familia-errenta estandarizatuaren kasuan, Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubiderako kotizaziora enplegatzailerak legez egin behar duen ekarpenaren % 75 diruz lagunduko da.
- Hauxe hartuko da laguntzaren erreferentzia gisa: Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubiderako onuradunak egin behar duen ekarpena, seme-alaba adingabeak zaintzeko kontratatutako umezainengatik.
- Familia ugarien kasuan, laguntzaren zenbatekoa zehazteko bi hauen arteko diferentzia hartuko da erreferentzia gisa: Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubiderako enplegatzailerak egin behar duen ekarpena, seme-alaba adingabeak zaintzeko kontratatutako umezainengatik, eta Familia Ugariak Babesteko 40/2003 Legearen, azaroaren 18koaren, 9. artikuluan aurreikusitako hobaria.
- Diru-laguntzaren zenbatekoa familia-errenta estandarizatuaren arabera zehaztuko da. Hori kalkulatzeko, familia-unitatea osatzen duten gurasoen errenta maila eta bertan bizi diren pertsona kopurua kontuan hartuko dira.
- Errenta-maila zehazteko, batu egingo dira oinarri ezargarri orokorra eta familia-unitatea osatzen duen guraso bakoitzari dagokion pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren aurrezkiaren oinarri ezargarria.
- Familia-unitatearen erreferentzietan, unitate hori honako hauek osatuta bezala hartuko da: eskatzailea, bere ezkontidea (deuseztasuna, banantzea



edo dibortzioa tartean ez badaude) edo ohikotasunez berarekin bizi den bikotekidea (baldin eta behar bezala egiaztatzen bada), eta horiekin etxean bizi diren seme-alabak, euren zaintza eta jalogetza esleituta dutenean.

- Diru-laguntzaren zenbatekoa familia-errenta estandarizatuaren arabera zehaztuko da. Hori kalkulatzeko, familia-politiken eremuan familia-errenta estandarizatzeko sistemari buruzko 154/2012 Dekretuan, uztailaren 24koan, ezarritakoa hartuko da oinarri.
- Muga: Diruz lagundu ahalko den aldia umezaina kontratatzen den seme-alaba jaio edota adopzioa, harrera (adopzio aurrekoa zein iraunkorra) zein tutoretza gauzatu ondoko hamazazpigarren astean hasiko da, eta seme edo alabak hiru urte betetzen dituen urteko abuztuaren 31n amaituko.

Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaritzak deitzen ditu laguntzak, bai eta ebatzi ere.

- Kontsultarako telefonoa: 012
- Informazioa jasotzea eta eskabideak aurkeztea:
  - Bilbo: Kale nagusia 85. 48011 Bilbo.
  - Donostia: Andia kalea 13. 20003 Donostia.
  - Vitoria-Gasteiz: Ramiro Maeztu kalea 10, beheka 01008 Vitoria-Gasteiz.

#### **8.4.3 Araudia**

- 154/2012 Dekretua, uztailaren 24koa, familia-politiken eremuan familia-errenta estandarizatzeko sistemari buruzkoa.
- Agindua, 2010eko ekainaren 30ekoa, Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuarena, familia eta lana bateragarri egiteari buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuan aurreikusitako laguntzen zenbatekoak eta eskaerak egiteko eskabide normalizatuak onartzen dituena.
- 177/2010 Dekretua, familia eta lana bateragarri egiteko neurriak arautzen dituena, eta familia eta lana bateragarri egiteagatik diru-sarreretan murrizketak dituztenentzako diru-laguntza zuzenak sendotu, hobetu eta handitzen dituena, 118/2007 Dekretuan jada ezarritako jardun-ildoak eutsiz.

## 9 Desgaitasuna duten pertsonak kontratatzea

### 9.1 Lagundutako enplegu-jarduerak garatzeko laguntzak, desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arruntean sartzeko neurri gisa.

#### 9.1.1 Baldintzak

##### ***Kontratatua***

- Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan enplegu-eskatzaille gisa izena emanda dauden desgaitasuna duten pertsonak, bai eta enplegu-zentro bereziek kontratatutako desgaitasuna duten langileak ere, baldin eta egoera hauetakoren batean badaude:
  - Adimen desgaitasuna, buruko gaixotasunen bat edo garuneko paralisia duten pertsonak, baldin eta % 33ko minusbaliotasun-maila edo handiagoa aitortuta badute.
  - Desgaitasun fisiko edo zentzumenezkoa duten pertsonak, baldin eta % 65eko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badute, edo gorrak edo entzuteko desgaitasuna dutenak, % 33ko minusbaliotasun-maila edo handiagoa aitortuta badute.

##### ***Kontratatzailea***

- Lan-merkatu arrunteko enpresa bat izan behar da, eta bere egituraren barruan lanpostu bat esleitu beharko die kontratatuei.

##### ***Kontratua***

- Mugagabea izango da, edo iraupen mugatukoa, baldin eta gutxienez sei hilabeteko iraupena badu.

#### 9.1.2 Ezaugarriak

- Lanaldi partzialeko kontratuen kasuan, lanaldi osorako kontratatutako langileak duenaren % 35 izan beharko da lanaldia, gutxienez.

#### 9.1.3 Araudia

- Ebazpena, 2013ko ekainaren 19koa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiarena, zeinaren bidez argitara ematen baita lagundutako enplegu-jarduketak garatzeko laguntzen deialdia, desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arruntean sartzeko laguntzeko neurri gisa. Ebazpena Lanbideko Administrazio Kontseiluak onartu zuen 2013ko ekainaren 17an egindako saioan, eta 2013ko urriaren 24ko Ebazpenak aldatu zuen.

- Ebazpena, 2013ko maiatzaren 15ekoa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiarena; horren bidez, argitara ematen da Lanbideko Administrazio Kontseiluaren Erabakia, zeinaren bidez esleitzen baitira maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuaren II. kapituluan eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren 1994ko apirilaren 13ko Aginduan aurreikusitako laguntzak 2013an finantzatzeko baliabide ekonomikoak, desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzera bideratutakoak.
- 870/2007 Errege Dekretua, uztailaren 2koa, laguntzako enplegu-programa arautzen duena, lan-merkatu arruntean desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko.
- 51/2003 Legea, abenduaren 2koa, pertsona ezinduen aukera berdintasunari, diskriminazio ezari eta irisgarritasun unibertsalari buruzkoa.

## 9.2 Enplegua sortzeko eta mantentzeko laguntzak, enplegu-zentro berezietan lan egiten duten desgaitasuna duten pertsonentzat.

### 9.2.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Enplegu-zerbitzu berezietan kontratatutako desgaitasuna duten langileak, baldin eta % 33ko edo hortik gorako desgaitasun-maila aitortuta badute.

#### ***Kontratatzailea***

- Enplegu-zentro bereziak eta horien erakunde titularrak, honako hauek betetzen badira:
  - Enplegu-zentro bereziek izaera horrekin izena emanda egon beharko dute, dagokien erregistroan.
  - Aurreko atalean ezarritako desgaitasun- eta minusbalioitasun-maila duten enplegu-zentro berezietako langileak izan behar dira.
- Baldintza hauek bete beharko dituzte:
  - Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean edukitzea.
  - Zigor- edo administrazio-zehapenik ez duela eta gaitasun-gabetuta ez dagoela adierazten duen zinpeko adierazpena.
  - Diru-laguntza emateko, eta, hala badagokio, ordaintzeko, ezin izango da itzulketa-prozedura zehatzaile batean sartuta egon.
  - 1998/10/16ko ministro-aginduan ezarritako baldintzak betetzea.

### 9.2.2 Ezaugarriak

- Une bakoitzean indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren % 50, enplegu-zerbitzu berezian alta emandako desgaitasuna duen langile bakoitzeko.
- Enplegu-zerbitzu bereziek desgaitasuna duten langileei zuzendutako jarduketak hauek gauzatu behar dituzte:
  - Lan-harreman berezia ezartzea desgaitasuna duten langileekin.
  - Kontratuak egitea legez onartutako edozein motaren bidez, desgaitasun psikikoa duten langileentzako etxeko lan-kontratuak salbu.
  - Jarduera profesionala garatzeko babes-beharrak hautematea.
  - Familia- eta gizarte-ingurunearekin beharrezko harremanak ezartzea, lanpostuan berriz hasteko akuilu gisa.
  - Lanpostura, teknologia berrietara eta ekoizpen-prozesuetara egokitzeko prestakuntza-programak garatzea.
  - Banakako laguntza ezartzea.
  - Lanpostuan, autonomia eta independentzia laguntzea eta sustatzea.
  - Langile berriak enplegu-zentro berezira sartzen laguntzea.
  - Lan-enklabeetara eta lan-merkatu arruntera sartzeko laguntza ematea langileari.
  - Langileen andeatze-prozesuak hautematea eta horietan esku hartzea.
- Diru-laguntzak lortzeko eskaerak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Zerbitzu Zentraletan (Atxotegi kalea 1, Vitoria-Gasteiz) eta Lanbideko enpleguko lurralde-bulegoetan aurkeztu beharko dira, webgunean eskura egongo den eredu ofizialaren bidez.

### 9.2.3 Araudia

- Ebazpena, 2013ko maiatzaren 8koa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiarena; horren bidez, argitara ematen da Lanbideko Administrazio Kontseiluaren Erabakia, zeinaren bidez esleitzen baitira Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren 1998ko urriaren 16ko Aginduan aurreikusitako laguntzak 2013an finantzatzeko baliabide ekonomikoak. Agindu horrek desgaitasuna duten pertsonak enplegu-zentro berezietara sartzeko laguntza eta diru-laguntza publikoak emateko oinarri arautzaileak ezartzen ditu.
- 56/2003 Legea, abenduaren 16koa, enpleguari buruzkoa.
- 1998ko urriaren 16ko Agindua, Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioarena.

## 9.3 Desgaitasuna duten pertsonak enpresetan izaera finakoarekin kontratatzeako laguntzak

### 9.3.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Izaera finakoarekin kontratatutako desgaitasuna duten langileak, baldin eta % 33ko edo hortik gorako desgaitasun-maila aitortuta badute.

#### ***Kontratatzailea***

- Bazkide gisa desgaitasuna duten langileak onartzen dituzten enpresak eta lan elkartuko kooperatibak.
- Enpresek honako hauek bete beharko dituzte:
  - a. Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean edukitzea.
  - b. Zigor- edo administrazio-zehapenik ez duela eta gaitasun-gabetuta ez dagoela adierazten duen erantzukizunpeko adierazpena.
  - c. Diru-laguntza emateko, eta, hala badagokio, ordaintzeko, ezin izango da itzulketa-prozedura zehatzaile batean sartuta egon.
  - d. Aplikagarria den araudian ezarritako baldintzak betetzea.

### 9.3.2 Ezaugarriak

- Enpresek desgaitasuna duten langileei zuzendutako jarduketa hauek gauzatu behar dituzte:
  - a) Lan-harreman berezia eta mugagabea ezartzea desgaitasuna duten langileekin.
  - b) Langilearen desgaitasuna dela-eta bere lanpostuan egokitzapenak egiteko beharra egiaztatzea.
  - c) Desgaitasuna duen langilea bere lanpostura sartzeko oztopo arkitektonikoak ezabatzeko beharra egiaztatzea.
- 3.907 euro, desgaitasuna duten langileekin egiten den lanaldi osoko kontratu bakoitzeko, edo zati proportzionala, lanaldi partzialekoa bada kontratua. 901,52 eurora arte, egokitzea edo oztopo arkitektonikoak ezabatzea eskatzen duen lanpostu bakoitzeko.
- Kontratazioa egin aurretik, dagokion Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren enplegu-bulegoan lan-eskaintza aurkeztu beharko du enpresak.
- Deialdi honen xede diren diru-laguntzak lortzeko eskaerak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Zerbitzu Zentraletan edo Lanbideko enpleguko

lurralde-bulegoetan aurkeztu beharko dira, webgunean eskura egongo den eredu ofizialaren bidez.

### 9.3.3 Araudia

- 45/2002 Legea, abenduaren 12koa, langabeziatik babesteko sistema erreformatzeko eta lan-aukerak areagotzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 24/2001 Legea, abenduaren 27koa, zerga-, administrazio- eta gizarte-neurriei buruzkoa.
- 12/2001 Legea, uztailaren 9koa, enplegua gehitzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko lan-merkatua berritzeko presazko neurriei buruzkoa.
- 1451/1983 Errege Dekretua, maiatzaren 11koa, urtarrilaren 8ko 4/1999 Errege Dekretuak eta urtarrilaren 30eko 170/2004 Errege Dekretuak aldatzen dutena.
- 1994/04/13 Agindua, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioarena.

## 9.4 Desgaitasuna duten pertsonak enplegu babestutik lan-merkatu arrunteko enplegura igarotzea sustatzeko laguntzak, lan-enklabeen bidez

### 9.4.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Enplegu-zerbitzu berezietan (EZB) kontratatutako desgaitasuna duten langileak, baldin eta talde hauetakoren batean sartzen badira:
  - a. garuneko paralisia, gaixotasun mentala edo adimen-desgaitasuna dutenak, % 33koa edo handiagoa.
  - b. desgaitasun fisikoa edo zentzumenezkoa dutenak, % 65ekoa edo handiagoa.
  - c. talde horietan sartzen ez diren emakumeak, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa dutenak; gehienez ere taldearen % 50 osatu ahalko dute.

#### ***Kontratzailea***

- Enpresa laguntzaileak eta/edo EZBk lankidetzakontratua eta luzapenak jakinarazi behar dizkiote enplegu-zerbitzuei.
- Kontratua indarrean dagoen bitartean, enpresa laguntzaileak enklabeako langileak kontratatu ahalko ditu, edozein unetan.

- Desgaitasuna duen langilearekin formalizatuko den lan-kontratuak ez du probaldirik izango, salbu eta garatuko dituen funtzioek enklabean garatutakoekin inolako zerikusirik ez badute.
- Enpresa laguntzailean sartzean, desgaitasuna duen langileak eszedentzia boluntarioa egoerara igaroko da EZBn.
- Enpresa laguntzaileak egunean izan behar ditu zerga-betebeharrak, bai eta dagokion Gizarte Segurantzarekikoak eta/edo gizarte-aurreikuspeneko erakundearekikoak ere.
- Zigor- edo administrazio-zehapenik ez duela eta gaitasun-gabetuta ez dagoela adierazten duen zinpeko adierazpena.

### **Kontratura**

- Idatzizko kontratu-hitzarmena, hiru hilabete eta hiru urte artean iraungo duena. Gutxienez hiru hilabeteko aldietarako luzatu ahalko da, harik eta gehieneko iraupenera iritsi arte.
- Desgaitasuna duten enklabeako hiru langilek gutxienez jardun beharko dute. Enpresa laguntzaileak 50 langile edo gehiago baldin baditu, gutxieneko kopurua bost izango da.

#### **9.4.2 Ezaugarriak**

- Deuseza izango da enpresa laguntzaileak enklabeako langileak kontratatzea debekatzen duen klausula.
- Enklabeak kontratua egiten den egunetik ekin diezaioke jarduerari.
- Langileak bere lan-harreman berezia izango duen EZB arduratu behar da enklabeako lana zuzendu eta antolatzeaz.
- Diru-laguntza emateko, eta, hala badagokio, ordaintzeko, ezin izango da itzulketa-prozedura zehatzaile batean sartuta egon.
- 7.814 euroko diru-laguntza, lanaldi osorako egindako kontratu mugagabe bakoitzeko. Lanaldi partzialeko kontratuen kasuan, proportzionalki murriztuko da diru-laguntza, itundutako lanaldiaren arabera.
- Desgaitasuna duten langileen kontrataziorako ezarritako Gizarte Segurantzako kuotetarako hoberiak.
- Lanpostua egokitu eta oztopo arkitektonikoak ezabatzeagatiko diru-laguntzaren gehieneko zenbatekoa 902 euro izango dira lanpostu bakoitzeko; zenbateko horrek ezingo du gainditu aipatu egokitzapen edo ezabapenarengatik justifikatzen den benetako kostua.

#### **9.4.3 Araudia**

- 290/2004 Errege Dekretua, otsailaren 20koa, desgaitasuna dutenentzako enplegua sustatzeko neurri gisa, lan-enklabeak arautzen dituena.

## 10 Bestelako neurriak

### 10.1 Euskal enpresek atzerrian dituzten lantokietan gazte langabeak praktiketan kontratatzekeo laguntzak

#### 10.1.1 Baldintzak

##### ***Kontratatua***

- EAEko enpresek atzerrian dituzten lantokietan titulazio edo kualifikazioren bat duten baina aurretiko lan-esperientziarik ez duten gazte langabeak laneratzea.

##### ***Kontratatzailea***

- EAEko enpresa publiko zein publiko-pribatuak, atzerrian ezarrita dauden lantokiak, partaidetutako enpresak edo enpresa-talde berekoak diren enpresak dituztenak, bai eta atzerrian ezarritako enpresekin lankidetzak-akordioak edo zerbitzuak emateko kontratuak dituzten enpresak edota atzerrian ezartzen ari direnak (prozesua behar bezala justifikatzen bada) ere.

##### ***Kontratua***

- Diruz lagundu ahalko dira gutxienez hamabi hilabeteko iraupena duten praktikaldiko kontratuak, beren xedea EAEko enpresekin lotutako Espainiatik kanpoko lantokietan lanpostuak betetzea denean, hartara gazteak kontratatuta; zehazki, kontratua hasten den egunean 34 urte edo gutxiago dituzten pertsonak.
- Diruz lagundu ahalko diren praktikaldiko kontratuek, kasu guztietan, baldintza hauek bete beharko dituzte:
  - a. Onuradun gisa hartutako enpresek kontratatuko dituzte gazteak.
  - b. Kontratatutako pertsonak Espainiatik kanpo kokatutako lantokietan gauzatu beharko dute beren lana.
  - c. Kontratatutako pertsonaren lanpostua haren trebakuntza akademiko-profesionalarekin bat etorri beharko da.
  - d. Kontratuak idatziz formalizatu beharko dira, eta beren-beregi adierazi behar da langilearen titulazioa, kontratuaren iraupena eta zein lanpostu beteko den.
  - e. Kontratuak lanaldi osoak izan beharko dira.
  - f. Gutxienez hamabi hilabeteko iraupena izango dute.
  - g. Kontratuan, urteko ordainsari gordina adierazi beharko da.
  - h. Kontratuan, era berean, adierazi beharko da enpresak kontratatutako pertsonari hilean 350 euro ordaintzeko



betebeharra duela, diruz lagundutako hamabi hilabeteotako epean atzerrian dagoen denboran zehar, ostatu- eta mantenu-dieta kontzeptu gisa, eta alde batera utzita kontzeptu horiengatik kontratatuak jaso dezakeen zenbatekoa, aplikagarria zaion sektoreko edo enpresako hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera.

- i. Kontratatuak lanpostuan gauzatzen duen lanaren jarraipena egiteaz arduratuko den pertsona bat izendatu beharko da.
- j. Edonola ere, praktikaldiko kontratuak Langileen Estatutuaren 11.1 artikuluan eta hura garatzen duen martxoaren 27ko 488/1998 Errege Dekretuan ezarritakoari men egin beharko dio.

### **10.1.2 Ezaugarriak**

- Praktikaldiko kontratuaren guztizko iraupena gorabehera, gehienez ere hamabi hilabete lagunduko dira diruz, eta epe hori 2014ko urriaren 31n amaituko da, edozein kasutan ere.
- Diruz lagundutako kontratuek euskal enpresa bati lotutako lantoki batean gutxienez bederatzi hilabetez lan egitea bermatuko dute. Enpresa kontratatzaileak helburu-herrialdean dagokion administrazio-baimena lortzeko zailtasunak dituela egiaztatuz gero, egonaldia murrizteko aukera egongo da, zazpi hilabetera gutxienez.
- Ez dira diruz lagunduko enpresaburuaren ezkontidearekin, ondorengoekin edo bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senideekin egindako kontratazioak, ezta enpresa-kontrola gauzatzen dutenen, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateen taxu juridikoa duten enpresetako administrazio-organoetako kideen senideekin (aipatutako harremana dutenak) egindakoak ere, ez azkeneko aipatutako horiekin egindakoak.

### **10.1.3 Araudia**

- Ebazpena, 2013ko ekainaren 19koa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiarena, zeinaren bidez argitara ematen baita atzerrian kokatutako euskal enpresen lantokietan gazte langabeak praktikan kontratatzeko laguntzen deialdia.

## 10.2 Enplegua sustatzeko tokian tokiko ekintzetarako laguntzak

### 10.2.1 Enplegua sustatzea

#### Baldintzak

##### **Kontratatua**

- Lanbiden, Euskal Enplegu Zerbitzuan, lan-eskatzaille gisa izena emanda dauden pertsonak.

##### **Kontratatzailea**

- Honako hauek izan ahalko dira: Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuaren 2012ko maiatzaren 9ko Aginduan arauturiko Eskualdeko Enplegu Planen (EEP) deialdiaren eta/edo eskualdeko enplegu planetatik eratorritako garapen ekonomikoa eta tokiko enplegu sorrera sustatzeko laguntzen deialdiaren, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Administrazio Kontseiluaren erabakiz onartutakoaren –Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren 2012ko uztailaren 26ko Ebazpenaren bidez argitaratua– onuradun izan diren Euskal Autonomia Erkidegoko mankomunitateak, kuadrillak, udaljerri-taldeak edo udaljerriak.

##### **Kontratua**

- Kontratuek gutxienez hiru hilabete iraungo dute; edozein motakoak izan ahalko dira, baina ez dira izango prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak.
- Kontratuak lanaldi osoz edota lanaldi partzialez egin ahal izango dira (kontratu partzialek jardunaldiaren % 50 izan beharko dute gutxienez).

#### Ezaugarriak

- Ezohiko merkatuan egiten diren kontratazioak, baldin eta haien helburua lan-merkatuan sartzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen enplegagarritasuna handitzea bada, beren kualifikazioa, gaitasun pertsonalak eta/edo motibazioa sustatuko dituen aldi baterako lan-esperientzia baten bitartez.
- Esandako kontratazioak tokian-tokian sustatuko dira, eta toki-erakundeek egingo dituzte zuzenean; bestela, berriz, zailtasun bereziak dituzten pertsonak gizarteratzen eta laneratzen diharduten enpresek eta irabazi asmorik gabeko erakundeek, baldin eta haiek hitzartuta edota esleituta badago proiektuok mamitzea. Guztiek ere baldintza hauek bete beharko dituzte:
- Tokian-tokian erabilgarritasun publikoko edota gizarte-intereseko jarduerekin lotuta egotea.

- Erakundeen egitura-lanetan diharduten langileak ez ordezteak.
- Eskualde edota udalerrri batean orotara kontratatzen diren pertsonen % 30ek, gutxienez, diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzen dutenak izan beharko dute. Gainerako ehunekoak talde hauetan sartzen direnek osatu beharko dute: 35 urte edo beherakoak, gutxienez sei hilabetez lan-eskatzaille gisa izena emanda dauden 45 urtetik gorakoak, epe luzeko langabeak, gizarte-bazterketako arriskuan dauden pertsonak, desgaitasuna daukaten pertsonak, familia-erantzukizuna duten emakumeak eta genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak.
- Epe luzeko langabe gisa hartzen dira kontratua egin aurreko hemezortzi hilabeteotan gutxienez Lanbiden izena emanda egon diren pertsonak.
- Diru-sarrerak bermatzeko errentaren titularrez eta beren elkarbitzita-unitateko kideez gainera, honako hauek ere hartzen dira gizarte-bazterketako arriskuan dauden pertsona gisa:
  - 18 urtetik 30era bitarteko gazteak, adingabeak babesten dituzten erakundeetatik datozenak.
  - Drogazaletasuneko arazoak dituzten edo bestelako mendekotasun-arazoak dituzten eta errehabilitazioko edo gizarteratzeko prozesuan dauden pertsonak.
  - Espetxean egonik, beren espetxe-egoeratik enplegu bat eskura dezaketen eta beren lan-harremana uztailaren 6ko 782/2001 Errege Dekretuaren 1. artikuluan araututako lan-harreman bereziaren aplikazio-eremuaren barruan ez duten presoak, eta baita baldintzapeko askatasuneko egoeran daudenak eta preso ohiak ere.
  - Preso adingabeak, urtarrilaren 12ko 5/2000 Lege Organikoaren aplikazio-eremuan daudenak, eta beren egoeratik enplegu bat eskura dezaketenak, eta beren lan-harremana uztailaren 30eko 1774/2004 Errege Dekretuak onartutako adierazitako Legearen Erregelamenduaren 53.4 artikulua adierazten duen lan-harreman berezien aplikazio-eremuaren barruan ez dutenak, eta baita zaintzapeko askatasuneko egoeran daudenak eta preso ohiak ere.
  - Euskal Autonomia Erkidegoko agintaritza eskudunek baimendutako urgentziazko bizitoki-zentroetan ibili diren pertsonak.
  - Hauek izango dira familia-erantzukizunak dituzten emakumeak: ezkontidea, 26 urtetik beherako seme-alabak, desgaitasuna duten helduak eta/edo hartutako adingabeak ardurapean dituztenak.

- Lan-kontratu bakoitzeko 12.500 euroko gehieneko laguntza.
- Kontratututako pertsonen soldata-kostuak eta Gizarte Segurantzakoak estaltzen ditu, kontratuko sei hilabeteren gehieneko mugarekin. Ondorioz, laguntzaren amaierako zenbatekoak ezingo ditu kostuen % 100 gainditu.

#### 10.2.1.1 Araudia

- Ebazpena, 2013ko urriaren 17koa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiarena. Horren bidez argitara ematen da enplegua sustatzeko tokian tokiko ekintzetarako laguntzen deialdia.

#### 10.2.2 Kontrataziorako laguntzak

##### Baldintzak

##### **Kontratatua**

- Lanbiden lan-eskatzaille gisa izena emanda dauden langabeak.

##### **Kontratatzailea**

- Honako hauek izan ahalko dira: Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuaren 2012ko maiatzaren 9ko Aginduan arauturiko Eskualdeko Enplegu Planen (EEP) deialdiaren eta/edo eskualdeko enplegu planetatik eratorritako garapen ekonomikoa eta tokiko enplegu sorrera sustatzeko laguntzen deialdiaren, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Administrazio Kontseiluaren erabakiz onartutakoaren –Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren 2012ko uztailaren 26ko Ebazpenaren bidez argitaratua– onuradun izan diren Euskal Autonomia Erkidegoko mankomunitateak, kuadrillak, udalerrri-taldeak edo udalerrriak.
- Enpresa kontratatzaileak diru-laguntza justifikatzeko beharrezko dokumentazioa aurkeztu behar du, diruz lagundutako epean zehar kontratatutako pertsona lanean mantentzeari, soldata-kostuari eta Gizarte Segurantzakoari dagokienez.
- Erakunde onuradunek baldintza hauek bete beharko dituzte:
  - Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak egunean izatea.
  - Ez izatea diru-laguntza edo laguntza publikoak jasotzea eragozten dien zehapen penalik edo administrazio-zehapenik, eta ez egotea horretarako ezgaitzen dituen debeku baten pean, sexuagatiko bereizkeriagatik sortutakoak barne, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeari jarraiki.

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

### **Kontratua**

- Kontratuak gutxienez hiru hilabeteko iraupena izango dute; edozein motakoak izan ahalko dira, baina ez dira izango prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak.
- Kontratuak lanaldi osoz edota lanaldi partzialez egin ahal izango dira (kontratu partzialek lanaldiaren % 50 izan beharko dute gutxienez).
- Kontratazio horiek enplegu-sorrera garbia ekarri behar dute berekin, diruz lagunduko den kontratuaren xede den langilea lanean hasi aurreko hiru hilabeteotan enpresak batez beste duen langile kopuruarekiko. Tokiko erakundeak egiaztatu beharko du hori.

### **Ezaugarriak**

- Kanpo uzten dira enpresaburuaren ezkontidearekin, ondorengoekin edo bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senideekin egindako kontratazioak, baita enpresa-kontrola gauzatzen dutenen, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateen taxu juridikoa duten enpresetako administrazio-organoetako kideen senideekin (aipatutako harremana dutenak) egindakoak ere, eta azkeneko aipatutako horiekin egindakoak.
- Zenbatekoa: Gehienez ere 3.000 euro hiru hilabeteko iraupena duen lanaldi osorako lan-kontratu bakoitzeko, eta gehienez ere 6.000 euro sei hilabeteko edo iraupen luzeagoa duen lanaldi osorako lan-kontratu bakoitzeko. Lanaldi partzialeko kontratuen edo hiru eta sei hilabete bitartekoen kasuan, diru-laguntza lanaldiaren eta/edo lan egindako denboraren proportzionala izango da. Laguntzaren amaierako zenbatekoak ezingo ditu kontraturiko pertsonen soldata eta Gizarte Segurantzako kostuen % 75 gainditu.
- Diru-sarrerak bermatzeko errentaren jasotzaileak, lehenengo lanpostua eskuratzen duten 35 urtetik beherako pertsonak eta azken hemezortzi hilabeteetan gutxienez hamabi hilabetez Lanbiden izena emanda egon diren pertsonak kontratatzen badira, laguntzen gehieneko zenbatekoa 9.000 eurokoa izango da sei hilabeteko edo hortik gorako iraupeneko lanaldi osoko lan-kontratu bakoitzeko. Lanaldi partzialeko kontratuen edo hiru eta sei

hilabete bitartekoen kasuan, diru-laguntza lanaldiaren eta/edo lan egindako denboraren proportzionala izango da.

- Adierazitako kasuan, laguntzaren amaierako zenbatekoak ezingo ditu kontrataturiko pertsonen soldata eta Gizarte Segurantzako kostuen % 100 gainditu.

#### Araudia

- Ebazpena, 2013ko urriaren 17koa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiarena. Horren bidez argitaratzen da enplegua sustatzeko tokiko ekintzetarako laguntzen deialdia.

### 10.2.3 Enplegua sortzen laguntzen duten toki-garapenerako beste ekintza batzuk

#### Baldintzak

##### ***Erakunde/pertsona onuradunak***

- Honako hauek izan ahalko dira: Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuaren 2012ko maiatzaren 9ko Aginduan arauturiko Eskualdeko Enplegu Planen (EEP) deialdiaren eta/edo eskualdeko enplegu planetatik eratorritako garapen ekonomikoa eta tokiko enplegu sorrera sustatzeko laguntzen deialdiaren, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Administrazio Kontseiluaren erabakiz onartutakoaren –Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren 2012ko uztailaren 26ko Ebazpenaren bidez argitaratua– onuradun izan diren Euskal Autonomia Erkidegoko mankomunitateak, kuadrillak, udaljerri-taldeak edo udaljerriak.
- Aurrekoek gainera, proiektua banakako moduan aurkezten duten udaljerriak ere onuradunak izan ahalko dira.
- Erakunde onuradunek baldintza hauek bete beharko dituzte:
  - Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak egunean izatea.
  - Ez izatea diru-laguntza edo laguntza publikoak jasotzea eragozten dien zehapen penalik edo administrazio-zehapenik, eta ez egotea horretarako ezgaitzen dituen debeku baten pean, sexuagatiko bereizkeriagatik sortutakoak barne, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeari jarraiki.
  - Ezingo dira izan ebazpen honetan deitzen diren laguntzen onuradun diru-laguntza bat itzultzeko edo hargatik zehapena ezartzeko prozedura batean sartuta dauden erakundeak, alegia, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioak eta haren

erakunde autonomoek ematen dituzten laguntzen edo diru-laguntzen esparruan hasi eta oraindik izapidetzen ari den halako prozedura batean sartuta daudenak.

## Ezaugarriak

Langabeziak bereziki eragindako eta deialdiaren II. eranskinean zehaztutako eskualde eta udalerrietara bideratutako ekintzak. Era honetako proiektuak izan ahalko dira:

- 1., 2. eta 3. motako jarduketak, eskualde eta udalerrri guztientzat hasiera batean esleitutako aurrekontuarekin aurrera eraman ezin izan direnak.
- 1., 2. eta 3. motetan aurreikusi ez diren tokian tokiko garapenerako beste ekintza batzuk, enplegua sortzea helburu dutenak. Kasu guztietan, proiektuek honako hauek eduki beharko dituzte:
- Lurralde-eremuaren azterlan estrategikoa eta egin daitezkeen tokian tokiko garapenerako proiektuetara bideraturiko ekintza bat.
- Besteak beste, 1., 2. eta 3. motako jarduketa mistoak, prestakuntza-proiektuak eta/edo enplegu-prestakuntzako proiektuak izan ahalko dira. Salbuespenezko kasuetan, deialdi honetan aurreikusitako osagarri diren beste jarduketa batzuk onartuko dira, barne hartuta, hala badagokio, lana eta familia uztartzen laguntzekoak.
- Proiektuok onartzeko edo errefusatzeko, irizpide hauek hartuko dira aintzat: berrikuntza, jasangarritasuna eta autonomia, langabeak laneratzeko eta gizarteratzeko aukerak hobetzea, ingurua sozioekonomikoki suspertzea, proiektuaren bideragarritasuna eta enpleguaren sorreran aurreikusitako inpaktua.
- Proiektuok gauzatzeko kanpoko baliabideak kontratatzen badira, erakunde onuradunak, kontratazioa baino lehen, egingo den kontratuari buruzko justifikazio-dokumentuak eta horren esleipendun izango den erakundearen identifikazioa aurkeztu beharko ditu Lanbiden.
- Zenbatekoa: 1., 2. eta 3. motetako ekintzak egiteko, gehieneko zenbatekoak a), b) eta c) ataletan aurreikusitakoak izango dira.
- 2.2 artikulua 4 b) motan jasotako tokian tokiko garapenerako bestelako ekintza batzuk finantzatzeko, gehienez ere 4.000 euroko diru-laguntza emango da partaide bakoitzeko, proiektua behar bezala garatzeko beharrezkoak diren kanpoko gastu zuzenen % 100eko mugarekin. Horretaz gain, proiektuek 1., 2. eta 3. motako jarduerak aurreikusten badituzte, aurreko ataletan adierazitako zenbatekoekin lagunduko dira.
- Diru-laguntzak bateragarriak izango dira kontzeptu eta xede berbererako administrazio edo erakunde publiko zein pribatuek emandako beste edozein

motako diru-laguntza edo laguntzarekin; hala ere, eskuratutako laguntza edo baliabideen guztizko zenbatekoak ezingo du gainditu diruz lagunduko diren jardueren benetako kostua. Kostu hori gaindituz gero, diru-laguntzaren zenbatekoa murriztuko da.

#### Araudia

- Ebazpena, 2013ko urriaren 17koa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiarena. Horren bidez argitara ematen da enplegua sustatzeko tokian tokiko ekintzetarako laguntzen deialdia.



The background is a solid teal color. It features several abstract, geometric shapes in various shades of teal and dark teal. These shapes resemble faceted crystals or diamonds, some with sharp points and others with more rounded, angular forms. Some shapes are connected by thin, dark teal lines, creating a network-like structure. The overall aesthetic is modern and minimalist.

# ERAGILE DIREKTORIA

# ERAGILE DIREKTORIOA

## Arabako Foru Aldundia

Ekonomia Sustapenaren eta Foru  
Administrazioaren Saila  
Helbidea: Probintzia plaza 5, 1. solairua.  
Vitoria-Gasteiz 01001.  
Telefonoa: 945 181 726  
Webgunea: [www.alava.net](http://www.alava.net)

## Bizkaiko Foru Aldundia

Ekonomia Sustapen Saila  
Helbidea: Orueta Apezpikua 6. Bilbo 48009.  
Telefonoa: 944 068 000  
Webgunea: [www.bizkaia.net](http://www.bizkaia.net)

## Gipuzkoako Foru Aldundia

Berrikuntzako, Landa Garapeneko eta Turismoko Departamentua  
Helbidea: Gipuzkoa plaza, z.g., solairuartera. Donostia 20004.  
Telefonoa: 943 112 111  
Webgunea: [www.gipuzkoa.net](http://www.gipuzkoa.net)

## Emakunde

Helbidea: Manuel Iradier 36. Vitoria-Gasteiz 01005.  
Telefonoa: 945 016 700  
Helbide elektronikoa: [emakunde@ej-gv.es](mailto:emakunde@ej-gv.es)  
Webgunea: <http://www.emakunde.euskadi.net/u72-home/eu/>

## Garapen

Helbidea: Uribitarte 6, 3. solairua. Bilbo 48001.  
Telefonoa: 944 243 223  
Helbide elektronikoa: [garapen@garapen.net](mailto:garapen@garapen.net)  
Webgunea: [www.garapen.net](http://www.garapen.net)

## Lanbide

Telefonoa:

901 222 901 / 945 160 600 enplegu-eskatzailentzat eta herritarrentzat, orokorrean.

901 100 003 / 945 160 601 enpresentzat eta orientazio eta prestakuntzako zentro laguntzaileentzat.

***Era berean, zure udaleko, Behargintzako edo garapen-agentzietako ekonomia-sustapeneko sailetan ere kontsultatu dezakezu.***



