

XEDAPEN OROKORRAK

ENPLEGUKO ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

5502

168/2019 DEKRETUA, urriaren 29koa, zeinaren bidez arautzen baitira Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegagarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta enplegu zentro berezien Euskal Erregistroa.

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

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

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

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

a) Enplegu arrunta, enpresetan eta administrazio publikoetan, barnean hartuta enplegu lagunduko zerbitzuak.

b) Enplegu babestua, enplegu-zentro berezietan nahiz lan-enklabeetan.

c) Enplegu autonomia.

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

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

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

Desgaitasuna duten pertsonen laneratzeko aukera bermatzea xede duten xedapen horiekin bat, urriaren 23ko 3/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Enplegu Legearen testu bateginean jasotzen denez, Enplegua Aktibatzeo Espainiako Estrategia –enplegua aktibatzeo politiken helburuak eta enplegu-zerbitzu publikoek garatzen dituzten zerbitzuak eta programak biltzen ditu– artikulatzen duten ardatzetako bat 3. ardatza da: enplegu-aukerak. Horrek barnean hartzen ditu kontratazioa, enplegu-sorkuntza eta lanpostuen mantentzea sustatzeko helburua duten jarduketak, batez ere enplegua lortzeko eta mantentzeko zailtasun handienak dituzten taldeentzat, eta arreta berezia jartzen da, besteak beste, desgaitasuna duten pertsonen egoeran.

Autonomia-erkidegoei dagokie ardatz horiek gauzatzeko enplegu-politika aktiboen zerbitzuak eta programak diseinatu eta garatzea. Alde horretatik, Enpleguaren Legeak 38. artikuluan ezarri duenez, estatuko lurralde osoan aplikatzekoak diren eduki komunak kontuan hartu behar dituzte, eta, gainera, eduki horiek erregelamendu bidez arautuko dira. Orobat dio ezen, erregelamendu bidezko garapen horretan, desgaitasuna duten pertsonen laneratzeko laguntzeko enplegu-politika aktiboen lege-esparrua arautuko da Estatuko neurriei dagokienez; lege-esparru horretan, Estatuan aplikatu beharreko gutxieneko edukiak zehaztuko dira.

Nolanahi ere, oraindik ez da onartu aurreikusitako programetarako erregelamendu-garapena. Horrekin lotuta, Enplegua Aktibatzeo Espainiako 2017-2020 Estrategian –abenduaen 15eko 1032/2017 Errege Dekretuaren bidez onartu zen– ezartzen da arau-garapen hori aurrera eramaten ez den bitartean garatzen diren programek Estrategian bertan jasotako printzipioak hartu beharko dituztela oinarri. Hala, autonomia-erkidegoek bi aukera dituzte: indarrean dagoen estatuko araudian estatu osorako araututako zerbitzuak eta programak garatzea, edota enplegu-politika aktiboen zerbitzu eta programa propioak garatzea, aurrekoak ez bezalakoak, norik bere lurraldeko langabeen egoerari eta ekoizpen-sareari egokitzuz.

Azken urteetan, administrazio publikoen, gizarte-solaskideen eta desgaitasunaren esparruarekin loturiko elkarte- eta enpresa-sareen konpromiso irmoari eta baterako jardunari esker, desgaitasuna duten pertsonen laneratzeko errazteko araudi garrantzitsuak landu dira, eta programa asko garatu dira, horretara bideratutako aurrekontuei esker. Jardunbide horren emaitzak itxaropentsuak dira, gero eta gehiago ari baitira sartzten desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatuan.

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

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

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

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

Lehendakariaren azaroaren 26ko 24/2016 Dekretuaren bidez –Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortzen, ezabatzen eta aldatzen ditu, eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu–, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailari esleitzen zaio enplegu-politika.

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

Dekretu honen xedea da, batetik, desgaitasuna duten pertsonen lan-jarduera egonkor eta kalitatezkoa izan dezaten sustatzeko Eusko Jaurlaritzak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren bitartez emango dituen laguntzen esparru orokorra arautzea (II. Kapitulu). III. Kapitulu, desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasuna hobetzeko ekimenak arautzeko esparrua ezartzen du. Bestetik, IV. Kapitulu, Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa sortzen eta arautzen du, eta haien kalifikazioa eta inskripzioa egiteko prozedura ezartzen du.

Laguntza-programei dagokienez, 2011ko ekitalditik, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko askotariko programak kudeatu ditu, bai enplegu arruntaren esparruan, bai enplegu babestuaren esparruan. Haietako batzuk gauzatzean, hala nola enplegu-zentro berezietan laneratze laguntzak edota enpresa arruntetan kontratatze laguntzak, zuzenean aplikatzen zituen estatuko araudian ezarritako oinarri arautzaileak, eta finantzaketarako zuzkidura ekonomikoa esleitu baino ez zuen egiten. Beste programa batzuen kasuan, aldiz, hala nola enplegu lagunduko programetarako laguntzen kasuan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak laguntza-deialdi espezifikoak onartu ditu, eta programetarako estatuko araudian ezarritako helburua eta oinarritzko edukiak mantendu baditu ere, berezitasun jakin batzuk txertatu ditu oinarri arautzaileetan.

Dekretu honetan, lehen aldiz, Euskal Autonomia Erkidegoan kudeatu beharreko askotariko programak, desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko helburua dutenak, biltzen dira, tresna arauemaile bakar batean, hain zuzen.

Hala, dekretu honen II. Kapitulu, laguntza-programen oinarri arautzaileak jaso dira. Laguntza-programen deialdiak egiteko edo haiei aurrekontu-zuzkidura bat esleitzeko, jada indarrean egon beharko du urte bakoitzean programa horiei estaldura emango dien Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren Legeak.

Edonola ere, dekretu honetan jasotzen diren laguntza-programen tipologia eta ezartzen zaizkien baldintzetan, ez dago orain arte gauzatutakoekiko aldaketa berritzailearik dakarren arauketarik. Funtsean, gaur egun Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak kudeatzen dituen laguntza-programen oinarritzko alderdiak mantentzen dira, baina alderdi batzuk garatu egin dira, haien gauzapenean legaltasun-printzipioaren eta segurtasun juridikoaren bermea areagotzeko, eta autonomia-erkidego honen antolakuntza- eta gizarte-berezitasunei egokitzeko, aldi berean programei tratamendu homogeneoa emanez eta haien arteko koherentzia bilatuz.

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

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

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

Bestalde, dekretu honen IV. kapituluan, Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa sortzen eta arautzen da, eta haien kalifikazioa eta inskripzioa egiteko prozedura ezartzen da.

Abenduaren 4ko 2273/1985 Errege Dekretuak osatzen du arlo honetako lege-esparru orokorra. Enplegu Zentro Berezien Erregelamendua onartzen du errege-dekretu horrek. 7. artikuluan xedatzen duenez, aipatutako zentroak sortzeko, nahitaezkoa izango da administrazioek enplegu-zentro bereziak hala kalifikatzea eta beren eskumeneko eremuan sortuko dituzten erregistroetan inskribatzea.

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

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

Horrenbestez, Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburuak proposatuta, eta Gobernu Kontseiluak 2019ko urriaren 29an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, honako hau

XEDATZEN DUT:

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea.

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

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

2. artikulua.– Aplikazio-eremua.

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

2.– Dekretu honetan araututako laguntzak Euskal Autonomia Erkidegoan finkatutako lantokiekin lotutako jarduketari aplikatuko zaizkie, betiere 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera gauzatuko diren jarduketak izanik. Enplegu-zentro berezietan emateko laguntzen kasuan, horiek, gainera, Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroan inskribatuta egon beharko dute.

3.– Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroaren araubidea egoitza soziala eta fiskala Euskal Autonomia Erkidegoan duten enplegu-zentro berezietan aplikatzekoa izango da, bai eta erregistro horretan bigarren xedapen iragankorrean xedatutakoa betez sartzen direnei ere.

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

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

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

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

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

4. artikulua.– Enplegagarritasuna hobetzeko prozesuen definizioa.

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

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

II. KAPITULUA

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN ENPLEGUA SUSTATZEKO PROGRAMAK

1. ATALA

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN ENPLEGUA LAN-MERKATU ARRUNTEAN
SUSTATZEKO LAGUNTZAK

5. artikulua.– Atal honen xedea.

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

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

6. artikulua.– Laguntzen onuradun izan daitezkeen enpresak.

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

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

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

7. artikulua.– Aurrekontu-zuzkidura.

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

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

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

8. artikulua.– Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena.

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

2.– Aurrekontu-kreditua agortzen bada, horren berri jakinaraziko da EHAA n argitaratuz, Lan-bide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

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

3.– Ebazteko eta ebazpena jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, eskabidea aurkezten den datatik aurrera. Epe hori igarotakoan esanbidezko ebazpenik jakinarazi ez bada, eskaera baietsi egin dela ulertuko da.

1. AZPIATALA

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONAK LAN-MERKATU ARRUNTEAN KONTRATATZEKO LAGUNTZAK

9. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jarduketak.

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

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

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

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

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

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

5.– Hauek ez dira diruz lagunduko:

a) Banako enpresaburuaren ezkontidearen kontratazioa, haren aurreko edo ondorengo ahaideen kontratazioa, edo odol-ahaidetasun bidezko, ezkontza bidezko zein adopzio bidezko alboko ahaideen kontratazioa, bigarren mailara artekoak barne. Halaber, ez dira diruz lagunduko izaera personalistako sozietate-forma duten enpresetako edozein bazkideren ahaide horien kontratazioa, eta edozein motatako sozietate, asoziazio edo korporazio gisa eratutako enpresetako bazkideen zein gobernu-organoetako eta zuzendaritzako kideen ahaide horien kontratazioa.

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

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

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

d) Hala aitortuta edo adierazita bidegabetzat jo diren lan-kaleratzeen ondorioz hutsik geratutako lanpostuak betetzeko egindako kontratazioak.

10. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

1.– Aurreko artikuluan xedatutako kontratazioak egiteagatiko dirulaguntzaren zenbatekoa, lanaldi osorako, 4.000 eurokoa da.

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

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

4.– Kontratatutako pertsona emakumea bada, dirulaguntzaren zenbatekoa % 10 handituko da.

5.– Dirulaguntzaren zenbatekoak ezin izango du gainditu egindako kontratuari dagokion urteko soldata-kostuaren % 75, ulertzen delarik kopuru hori ordainsari gordinaren eta gizarte-segurantzako kotizazioaren batura dela.

11. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

1.– Kontratazioagatiko dirulaguntzaren eskabideak aurkezteko epea hilabetekoa izango da, kontratuaren hasieratik edo kontratua mugagabe bihurtu denetik zenbatzen hasita.

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

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

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

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

12. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

Dirulaguntza ordainketa bakarrean ordainduko da, ematen den unean.

13. artikulua.– Enplegua mantentzeko betebeharra.

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

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

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

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

14. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

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

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

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

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

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

2. AZPIATALA

LANPOSTU-EGOKITZEAK EGITEKO ETA OZTOPOAK KENTZEKO LAGUNTZAK

16. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jarduketak.

1.– Diruz lagundu ahal izango dira desgaitasuna duten pertsonen gainerako pertsonetik lan-ingurunean dituzten desabantailak gainditzera bideratutako jarduketak, hala nola lan-ingurunean edo ekoizpen-prozesuan irisgarritasuna hobetzeko jarduketak nahiz lanpostu-egokitzeak egitekoak, betiere banakoari eragiten diotenak; zehazki, hauek:

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

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

c) Desgaitasuna duten pertsonen erabiltzeko egokiak diren programa informatikoak eta komunikazio-bitartekoak instalatzea.

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

3.– Enpresek gauzatutako jarduketek lotuta egon behar dute kontratu mugagabe berriekin, mugagabe bihurtutako aldi baterako kontratuekin, edota gutxienez urtebeteko iraupena duten aldi baterako kontratu berriekin.

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

17. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

1.– Banakoari eragiten dioten egokitzeak egiteko neurriak ezartzeagatiko dirulaguntzaren zenbatekoa 1.000 eurokoa izango da gehienez, desgaitasuna duen langile bakoitzeko. Kategorien arabera Salbuespenen Erregelamendu Orokorrarekin bat (651/2014 EE Erregelamendua), gehieneko intentsitatea diruz lagun daitezkeen kostuen % 100erainokoa izan daiteke.

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

18. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

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

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

a) Desgaitasuna duten pertsonen eta egokitzeen edo oztopo-kentzeen eraginpeko lanpostuen zerrendak.

b) Egokitzeak edo oztopo-kentzeak azaltzen dituen memoria.

c) Egokitzeak edo oztopo-kentzeak egiteko lanak ordaindu direla egiaztatzen duten fakturak.

19. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

Dirulaguntza ordainketa bakarrean ordainduko da, ematen den unean.

20. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

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

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

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

2. ATALA

ENPLEGU LAGUNDUKO JARDUKETETARAKO LAGUNTZAK

22. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jarduketak.

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

Enplegu lagunduko jarduketatzat hartzen dira desgaitasuna izanik laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonak lan-merkatu arruntean laneratzeko xedea dutenak; talde horretan sartzen dira, programa honen ondorioetarako, gorra edo entzuteko desgaitasuna duten eta % 33ko edo hortik gorako desgaitasun-maila onartu zaien pertsonak, baldin eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan enplegu-eskatzaille langabe gisa erregistratuta badaude, bai eta enplegu-zentro bereziek kontratatu dituzten langileak ere. Jarduketa horiek erakunde onuradunetako langile espezializatuak egingo dituzte –Enplegu Lagunduko Unitateak–, eta unitate horiek 23. artikuluan araututako osaera eta eginkizunak izango dituzte. Eginkizun horien artean daude, besteak beste, desgaitasuna duten pertsonak enpresa arruntean sartu baino lehen egin behar diren jarduketak eta lanpostuan bertan egin behar direnak. Jarduketa horiek garatzerakoan, tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioak eta genero-diskriminaziorik ezaren printzipioa bete beharko dira. Hauek dira aipatutako jarduketa horiek:

a) Lanpostuan hasi baino lehen:

- Enpresa arruntean informazioa ematea eta sentsibilizazioa sustatzea.
- Jarduketen xede den taldeari egokitutako enplegu-aukerak bilatzea eta jasotzea, banakoa oinarri hartuta.
- Lanpostuak identifikatzea eta xehetasunez aztertzea, enpleguaren ezaugarriak eta garatze-baldintzak zehazteko, eta beharrezkoa eta esanguratsua den informazio guztia lortzeko.
- Desgaitasuna duten pertsonen artean, lanpostu hori betetzeko behar diren ezaugarriak dituzten pertsonak identifikatzea.
- Bateragarritasunaren azterketa: alde batetik, postuaren profila, eta, bestetik, desgaitasunen bat dutenen artean postu hori betetzeko hautatutako pertsona.
- Lanpostuaren ezaugarriak eta eskakizunak kontuan hartuta, horien neurrizko egokitzeak egi-tea zenbateraino izango litzatekeen beharrezkoa aztertzea.

b) Lanpostuan:

- Banakako prestakuntza lanpostuan, langileak eskatzen diren lanbide-gaitasunak lortzeko eta bere lanpostuan nahiz lan-ingurunean ahalik ongien integratzeko.

– Enpresaren antolamenduan eta bereziki desgaitasuna duen langilearekin elkarrekintzan jarduten duten lankideen artean sentsibilizazioa sustatzea, eta horiei prestakuntza eta laguntza ematea.

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

– Epe luzerako laguntza pertsonalizatua eta banakako jarraipena: kontratatu den pertsona laneratu ondoren, beharrezkoa da haren eta enpresaren jarraipena egitea, laneratzea behar bezala garatzen dela bermatzeko, eta, lanpostuari dagokion jardunean edo lan-ingurunean aldaketarik gertatzen bada, horrekin batera sortutako prestakuntza- eta egokitze-premiei erantzuteko.

– Ebaluazioa. Prozesu guztia nola garatu den baloratu behar da, bai enpresaren bai desgaitasuna duen pertsonaren aldetik, eta bi aldeen gogobetetze-maila ebaluatu behar da.

2.– Enplegu lagunduko jarduketengatiko dirulaguntza eskuratzeko, ezinbestekoa da desgaitasuna duten pertsonentzako enplegu-aukerak bilatzeko eta pertsona horiek enpresa arruntean laneratzeko konpromisoa erakustea, bai eta helburu horiek erdiestea ere, 24. artikuluan xedatutakoa betez, helburu horien lorpenak baldintzatzen baitu dirulaguntza eskuratzeko aukera, eta horren arabera baita haren zenbatekoa ere.

Laneratze-helburuak lortuzat emateko, enplegu lagunduko jarduketan xede diren desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arrunteko enpresa batek kontratatu beharko ditu, kontratu mugagabe baten bidez edo gutxienez 6 hilabeteko iraupena izango duen aldi baterako kontratu baten bidez, eta enpresaren egituraren barneko lanpostu batean enplegatu behar dira egiaz. Langileari lanaldi partzialeko kontratua egin bazaio, haren lanaldia lanaldi osoko pareko langile baten lanaldiaren % 35aren baliokidea izango da gutxienez.

Halaber, laneratze-helburuak lortuzat joko dira, eta, beraz, diruz lagunduko dira, hasiera batean 6 hilabetetik beherako aldi baterako egin diren kontratazioak, baldin eta gero aldi baterako kontratu horren luzapena edo ondoz ondoko kontratuak egiten badira, eta hasierako kontratuaren eta haren luzapenaren edo ondoz ondoko kontratuaren iraupena, guztira, sei hilabetekoa edo gehiagokoa bada, eta beste baldintza hauek betetzen badira:

– Kontratuak enpresa berean eta lanpostu bererako egin izana.

– Kontratuak ondoz ondo egin izana, haien arteko etenik gabe.

3.– Era berean, diruz lagundu ahal izango dira, laguntza eman deneko urtearen barruan garatu diren jarduketak izanik, aurreko ekitaldietan kontratatutako pertsonen jarraipena egitera eta haiei laguntzera bideratutako jarduketak, helburu dutenak laneratzea behar bezala garatzen ari dela egiaztatzea, eta, lanpostuari dagokion jardunean edo lan-ingurunean aldaketarik gertatzen bada, horrekin batera sortutako prestakuntza- eta egokitze-premiei erantzutea, bai eta langile horiei beren lanpostua mantentzen laguntzea ere.

23. artikulua.– Erakunde onuradunak.

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

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

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

– Esperientzia egiaztatua izatea administrazio publikoek eta/edo Europar Batasunaren Funtsek desgaitasuna izanik zailtasun bereziak dituzten pertsonak laneratzeko diruz lagundutako laneratze-programen garapenean.

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

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

1.– Deialdi honetan parte hartzeko, enplegu lagunduko oinarrizko unitateak lan-prospekziogile bat eta lan-prestatzaile bat izan behar ditu gutxienez.

Pertsona horiek, enplegu lagunduko unitateko kideztat har daitezzen, hala beren jarduera konputagarria izan dadin eta haren kostua diruz lagundu dadin, gutxienerako ordu kopuru batez aritu behar dute deialdi honetan jasotako jarduketak egiten, dirulaguntzak eman diren ekitaldiari dagokion aldiari –22.1 artikuluan jaso da hori–: zehazki, lan-hitzarmenean edo aplikatzekoa den enpresa-hitzarmenean ezarritako urteko lanaldi osoari dagokion ordu-kopuruaren % 50 gutxienez eman behar dute jarduketa horiek garatzen. Jarduketa horiek garatzen adierazi dena baino denbora gutxiagoz jardun duten edo dedikazio gutxiagoz aritu diren lan-prestatzaileak edo enplegu-prospekziogileak ez dira aintzat hartuko.

Benetako dedikazioaren denboraren zenbaketa egitean, ez dira kenduko ez opor-egunak ez ordaindutako baimenak. Halaber, ez dira kenduko aldi baterako ezintasunagatikoko baja-aldiak, lanaldi-murrizketei dagozkien orduak eta lanpostua gordetzeko eskubidea ematen duten eszedentzia-aldiak, betiere ordu edo aldi horiek ez badute gainditzen aurreko apartatuan adierazitako gutxienerako ordu-kopuruaren % 15.

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

Lantalde bat bi pertsonak baino gehiagok osatzen badute, lantaldeko profesionalen erdiek gutxienez bete beharko dituzte artikuluko honetako 4. eta 5. paragrafoetan ezarritako titulazio- eta esperientzia-baldintzak, eta beste erdiek, berriz, titulazioaren betekizunaren ordean artikuluko honetako 4. eta 5. paragrafoetan titulaziorik ez dutenen kasuetarako ezartzen den lan-esperientzia egiaztatu beharko dute.

3.– Nolanahi ere, beharrezkoa da enplegu lagunduko unitateen osaeran bi lanbide-profil horien arteko oreka egotea, laneratze-helburuak lortuko direla bermatzeko.

4.– Prospekzio-zereginetan jardungo duten profesionalek gutxienez gradu-mailako unibertsitate-titulua izan beharko dute, eta gutxienez urtebeteko aurretiko esperientzia egiaztatu beharko dute desgaitasuna duten pertsonentzat enplegu-aukerak bilatzeko prospekzio-zereginetan eta/edo desgaitasuna izanik zailtasun bereziak dituzten pertsonen laneratzeko prozesuetan.

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

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

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

- Enpresa arruntean informazioa ematea eta sentsibilizazioa sustatzea.
- Jarduketan xede den taldeari egokitutako enplegu-aukerak bilatzea eta jasotzea, banakoa oinarri hartuta.
- Lanpostuak identifikatzea eta xehetasunez aztertzea, enpleguaren ezaugarriak eta garatze-baldintzak zehazteko, eta beharrezkoa eta esanguratsua den informazio guztia lortzeko.
- Lanpostuaren ezaugarriak eta eskakizunak kontuan hartuta, horien neurrizko egokitzeak egitea zenbateraino izango litzatekeen beharrezkoa aztertzea.

5.– Gutxienez goi-mailako lanbide-heziketari dagokion titulazioa edo baliokidea izango dute lan-prestatzaileek, eta gutxienez urtebeteko aurreko esperientzia egiaztatu beharko dute desgaitasunen bat eta zailtasun bereziak dituzten pertsonak prestatzen eta laneratzen laguntzeko prozesuetan.

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

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

Lan-prestatzaileek honako eginkizun hauek bete behar dituzte lanpostuan:

- Banakako prestakuntza lanpostuan, langileak eskatzen diren lanbide-gaitasunak lortzeko eta bere lanpostuan nahiz lan-ingurunean ahalik ongien integratzeko.
- Enpresaren antolamenduan eta bereziki desgaitasuna duen langilearekin elkarrekintzan jarduten duten lankideen artean sentsibilizazioa sustatzea, eta horiei prestakuntza eta laguntza ematea.
- Epe luzerako laguntza pertsonalizatua eta banakako jarraipena: kontratatu den pertsona lane-ratu ondoren, beharrezkoa da haren eta enpresaren jarraipena egitea, laneratzea behar bezala garatzen dela bermatzeko, eta, lanpostuari dagokion jardunean edo lan-ingurunean aldaketarik gertatzen bada, horrekin batera sortutako prestakuntza- eta egokitze-premiei erantzuteko.
- Ebaluazioa. Prozesu guztia nola garatu den baloratu behar da, bai enpresaren bai desgaitasuna duen pertsonaren aldetik, eta bi aldeek gogobetetze-maila ebaluatu behar da.

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

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

– Bateragarritasunaren azterketa: alde batetik, lanpostuaren profila, eta, bestetik, desgaitasunen bat dutenen artean lanpostu hori betetzeko hautatutako pertsona.

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

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

8.– Kausa justifikatuak direla-eta jarduketak garatu bitartean enplegu lagunduko unitateetan lanpostu hutsak geratzen badira, langile horiek ordezkatu egin beharko dira, betiere artikuluhonetan xedatutako irizpideak eta baldintzak betez. Eta, betiere, ordezkatu den pertsona eta haren ordezkatzaila diruz lagundutako jarduketetan aritutako ordu-kopurua, edo bien dedikazio-denbora, batuta, artikuluhonen 1. apartatuan zehaztutakoa izango da gutxienez.

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

25. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

1.– Dirulaguntzaren xedea da erakunde onuradunen enplegu lagunduko unitatea osatzen duten profesionalen soldata-kostuak eta gizarte-segurantzakoak finantzatzea, bai eta enplegu lagunduko jarduketarekin loturiko gastu orokorrak eta administrazio-, koordinazio- eta lekualdatze-gastuak ere, dirulaguntza eman den ekitaldiari dagokion urtearen barruan sortutako gastuak izanik betiere.

Gastu horiek finantzaketa izan dezaten, ezinbestekoa da desgaitasuna duten pertsonentzako enplegu-aukerak bilatzeko prospekzioak egiteko eta pertsona horiek enpresa arruntetan laneratzeko konpromisoa erakustea, eta helburu horiek erdiestea.

Gastu orokortzat hartuko dira lokalen erabilerari, jakinarazpenei, material suntsigarriari eta bulegoko materialari dagozkien gastu arruntak.

Halaber, diruz lagun daitekeen gastutzat hartuko da auditorearen txostenaren kostua, baldin eta dagokion deialdian txosten hori eskatzen bada dirulaguntza justifikatzeko beharrezko dokumentazioan.

2.– Hauek izango dira dirulaguntzen zenbatekoak, zehaztutako irizpideen arabera:

a) Euskal Autonomia Erkidegoan finkatutako lantokietan enplegu lagunduko jarduketan xede diren langileen kopurua, baldintza hauen arabera:

– 7.800 euro laneratze bakoitzeko, desgaitasun intelektualagatik, buru-gaixotasunagatik edo garuneko paralsiagatik % 33ko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortuta duten pertsonak gutxienez urtebeteko iraupena duen kontratu batekin laneratzea lortzen bada.

– 6.600 euro laneratze bakoitzeko, desgaitasun intelektualagatik, buru-gaixotasunagatik edo garuneko paralisiagatik % 33ko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortuta duten pertsonak gutxienez 6 hilabeteko iraupena duen kontratu batekin laneratzea lortzen bada.

– 4.700 euro laneratze bakoitzeko, desgaitasun fisikoagatik edo sentsorialagatik % 65eko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortuta duten pertsonak edota gortasunagatik edo entzumen-desgaitasunagatik % 33ko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortuta duten pertsonak gutxienez urtebeteko iraupena duen kontratu batekin laneratzea lortzen bada.

– 4.000 euro laneratze bakoitzeko, desgaitasun fisikoagatik edo sentsorialagatik % 65eko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortuta duten pertsonak edota gortasunagatik edo entzumen-desgaitasunagatik % 33ko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortuta duten pertsonak gutxienez 6 hilabeteko iraupena duen kontratu batekin laneratzea lortzen bada.

– Kontratatu eta laneratu den desgaitasuna duen pertsona emakumea bada, % 10 handituko dira aurreko paragrafoetan xedatutako dirulaguntzen zenbatekoak.

Zenbateko horiek lanaldi osoko kontratueterako ezartzen dira; zenbateko horiek proportzionalki murriztuko dira lanaldiaren iraupenaren arabera, baldin eta kontratua denbora partzialekoa bada, 22.2 artikuluan ezarritako lanaldiaren % 35eko gutxieneko mugarekin.

b) Enplegu-aukerak bilatzeko eta jasotzeko prospekzio-jarduketari, osorik hartuta, 39.100 euroko dirulaguntza emango zaio gehienez; hain zuzen, prospekziogile bakoitzak egindako 170 bisita finantzatuko dira gehienez, eta 230 euro emango dira bisitatutako enpresa bakoitzeko. Bisita guztiak behar bezala justifikatu beharko dira, eta horiei dagokien dokumentazioa aurkeztu beharko da.

Lanaldi partzialeko dedikazioa bada, gehienez finantzatuko den bisita-kopurua zehazteko, prospekzio-jardueretarako dedikazioari lanaldi osoaren zer ehuneko dagokion hartuko da kontuan, eta horren arabera ezarriko da zenbatekoa. Dena dela, lanaldi osoan urtean egin beharreko orduen % 50 izango da lanaldiaren gutxieneko dedikazioa.

c) Dirulaguntza eman den deialdiari dagokion ekitaldiaren aurretiko ekitaldietan enpresa arruntetan kontratatu ziren pertsonen jarraipena egiteko eta laguntza emateko lan-prestatzaileak gauzatutako jarduketek 850 euroko dirulaguntza izango dute jarraipena egiten zaion pertsona bakoitzeko, baina egindako jarraipenei emango zaien guztizko zenbatekoak ezin izango du gainditu ezein kasutan deialdiari dagokion ekitaldian jarraipena egiteko eta laguntza emateko jarduketak egin dituen lan-prestatzaileak bete duen lanaldiari edota jarduketa horietarako dedikazioari dagokion soldata-kostuaren eta gizarte-segurantzakoaren % 25.

d) Gastu orokorrak eta administrazio-, koordinazio- eta lekualdatze-gastuak nahiz auditorearen txostenari dagozkionak diruz lagun daitezkeen gastuak izango dira, eta dirulaguntza horren zenbatekoa enplegu lagunduko unitatea osatzen duten langile guztien soldata-kostuen eta gizarte-segurantzakoaren baturaren % 15 izango da, betiere enplegu lagunduko unitate horiek diruz lagun daitezkeenak badira eta dirulaguntza ezarritako helburuen lorpena egiaztatuz justifikatzen bada.

3.– Aurreko paragrafoko a), b) eta c) letretan adierazitako kontzeptuengatik emandako zenbatekoak ezin izango ditu gainditu ezein kasutan enplegu lagunduko jarduketetan parte hartzen duten profesionalen soldata-kostuak eta gizarte-segurantzakoak.

26. artikulua.– Deialdia.

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

Deialdiaren berri jakinaraziko da EHAA-n argitaratuz, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

27. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

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

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

– Erakundearen kokaleku fisikoaren xehetasuna eta jarduteko lurralde-eremua.

– Erakundearen helburu soziala, jarduketa-esparruak eta organigrama.

– Enplegu lagunduko unitatea osatzen duten lan-prestatzaileen eta -prospekziogileen zerrenda, eta horien curriculuma, berariaz aipatuz zer-nolako prestakuntza duten unitate hori osatzen duten pertsonen gizonen eta emakumeen laneratzeko aukera-berdintasunaren esparruan, bereziki desgaitasuna duten pertsonen laneratzearekin lotuta; eta honako hauek egiaztatzen dituen dokumentazioa: eskatutako titulazioa; eta lan-esperientzia eta urteko lanaldia, berariaz zehaztuz lanaldiaren zer ehuneko dagokion enplegu lagunduko jarduketekin loturiko prospekzio-jarduketan eta/edo lanerako prestakuntzan aritutako denborari edo horretarako dedikazioari. Hauek aurkeztuta egiaztatuko da esperientzia: proposatutako pertsona bakoitzari egindako lan-kontratuak, eta enpresaren ziurtagiri bat, zer eginkizun bete dituen egiaztatzen duena.

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

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

– Gauzatzeko jarduerak eta lortu nahi den laneratzeko-helburuak, barne direla desgaitasuna duten emakumeen eta gizonen laneratzeko dagoen genero-arrakala gutxitzera bideratutako berariazko helburuak eta jarduerak.

– Desgaitasunen bat izaki, laguntza jasoko duten pertsonen tipologia eta kopurua, honela banakatuta: emakumeak eta gizonak, laneratzeko berriak eta aurreko ekitaldietan kontratatutako pertsonen jarraipen-prozesuak.

– Gauzatzeko metodologia: zehaztuko da laneratzeko-prozesuetan desgaitasuna duten emakumeen parte-hartzea bermatzera bideratutako zein neurri gauzatu den, kalteberatasun-egoera handietan dauden emakumeena, batez ere.

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

- Jarduketan tenporalizazioa.
 - Eskura dauden azpiegiturak, baliabideak eta bitarteko instrumentalak.
 - Zerbitzua emateko baldintzak.
 - Eskatutako dirulaguntza, kontzeptuen arabera zehaztuta: enplegu lagunduko unitatea osatzen duten pertsonen soldata-kostuak eta gizarte-segurantzakoak, eta pertsonal-kostu horien % 15, gastu orokorrak eta administrazio-, koordinazio- eta lekualdatze-gastuak finantzatzeko.
- c) Eskabidea sinatzen duenaren legezko ordezkariaren egiaztagiria.
- d) Kontratutako diren enplegu lagunduko unitateetako langileen soldata-kostuen egiaztagiriak, langile bakoitzaren urteko ordainsari gordinaren kostua eta gizarte-segurantzakoa bereizita, horien kontrataziorako eskatzen baita dirulaguntza.
- e) Irabazi-asmorik gabeko elkarteen, fundazioen eta bestelako erakundeen kasuan, haien eraketa egiaztatzen duen dokumentazioa eta, hala egokituz gero, estatutuak, non haien helburu soziala eta kokalekua azaldu behar diren.
- f) Enplegu-zentro bereziei dagokienez, erakunde eskatzailearen ordezkariaren erantzukizunpeko adierazpena, non adieraziko baita enplegu lagunduko jarduketak egingo dituzten langileak ez direla Lanbide Jardueran Laguntzeko Unitateak (LJLU) osatzen dituzten profesionalak.
- g) Erakunde eskatzailearen ordezkariaren erantzukizunpeko adierazpena, adieraziz zenbat langilek osatzen duten erakundearen plantilla, eta zehaztuz ea erakundean baduten berdintasun-plana. Erakundeari dirulaguntza ematen bazaio, edozein unetan eskatu ahal izango zaio plan horren kopia.

28. artikulua.– Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena.

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

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

2.– Prozeduraren ebazpena eman eta jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, deialdi hau EHAAn argitaratzen den egunetik aurrera. Epe hori igarotakoan esanbidezko ebazpenik jakinarazi ez bada, eskaera ezetsi egin dela ulertuko da.

29. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

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

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

b) Bigarren ordainketan, gainerako % 50a emango da, edota beste zenbateko bat, benetan egindako eta justifikatutako gastuak zein laneratze-helburuen eta prospekzio-jarduketan helburuen betetze-maila kontuan hartuta egindako doikuntzatik eratorria.

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

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

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

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

Dena den, kontratua enpresaren nahiarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik azkendu bada, eta arrazoi horiek behar bezala egiaztatu badira, dirulaguntza proportzionalki murriztuko da, benetak kontratazio-aldiaren arabera.

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

Atal honetan (2. atala) araututako dirulaguntzak diruz lagun daitezkeen kostu berberei dagokien beste laguntza batzuei batu ahal izango zaizkie, betiere batura horrek ez badu gainditzen diruz lagun daitezkeen kostuen % 100.

3. ATALA

ENPLEGU-ZENTRO BEREZIETAKO ENPLEGURAKO LAGUNTZAK

32. artikulua.– Atal honen xedea.

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

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

33. artikulua.– Laguntzen onuradunak.

1.– Atal honetan (3. atala) ezarritako laguntzen onuradun izan daitezke Euskal Autonomia Erki-degoan finkatutako lantokietan diruz lagun daitezkeen jarduketak egingo dituzten enplegu-zentro bereziak, betiere kalifikazio hori dutenak eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroan inskribatuta daudenak.

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

34. artikulua.– Onuradunen betebeharrak espezifikak.

1.– Atal honetan (3. atala) ezarritako laguntzak jasoko dituzten enplegu-zentro bereziek, 71. artikuluan araututako betebeharrak orokorrak betetzeaz gain, enplegu-zentro bereziaren jardueraren memoria bat aurkezteko betebeharrak izango dute. Ekitaldi bakoitzaren lehen sei hilekoan, aurreko urte naturaleko jarduerari buruzko memoria aurkeztu beharko dute.

Memoria horretan, hauek jasoko behar dira:

- Enplegu-zentro bereziaren kokalekuari eta jarduerari buruzko datuak.
 - Jarduketa-esparruak.
 - Plantillaren osaera.
 - Langileei ematen zaizkien egokitze pertsonal eta sozialerako zerbitzuak.
 - Desgaitasuna duten pertsonekin aurrera eramanez lanbide-garapenerako banakako plangintzen helburuen betetze-mailaren balorazioa.
 - Informazio zehatza, azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren–Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bategina onartzen duen 42. artikuluan xedatutako neurri alternatiboetan enplegu-zentro bereziak izan duen parte-hartzeari buruz (hornitzaile, zerbitzu-emaile edo dohaintzen hartzaile gisa, edota lan-enklabe bat eginez).
 - Datu ekonomikoak: aurrekontuaren likidazioa, egoeraren balantzea, eta ustiapen-kontua eta helburu ekonomikoen lorpena.
- 2.– Lanbide-garapenerako banakako plangintzak–desgaitasuna duen pertsonak ere parte hartuko du haren lanketan–, elementu hauek izan beharko ditu:
- Enplegu-zentro bereziaren barnean nahiz hartatik kanpo laneratzeko eta lanbide-garapena bideratzeko ibilbideen lanketa, merkatuetan zeharreko mugikortasuna sustatzeko.
 - Modu aktiboan esku-hartzeko eta laguntzeko neurrien ezarpena, hala nola lan-orientabidea eta -tutoretza, lan- eta gizarte-ingurunean ohitzeko laguntza, eta prestakuntza.

1. AZPIATALA

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN LANPOSTUAK MANTENTZEKO LAGUNTZAK

35. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jarduketa.

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

Dirulaguntza hilabete natural bakoitzeko eskatuko da, eta, hala badagokio, emango da.

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

2.– Kontratazio berriek aurreko 12 hilabeteetan batez beste zegoen enplegatu-kopuruaren goiera ekarri behar dute, arrazoi hauengatik lanpostua edo lanpostuak hutsik geratu direnean izan

ezik: langilearen dimisioa, haren desgaitasuna, adinagatiko erretiroa, borondatezko lanaldiaren murrizketa, eta diziplinazko lan-kaleratze bidezkoa, ez kaleratze soila.

36. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

1.– Desgaitasuna duten pertsona kontratatuen soldata-kostuak estaltzeko dirulaguntza une bakoitzean indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren % 50 izango da, lanaldi oso-rako kontratatutako langile bakoitzeko, altan egon den eta benetan enpresan zerbitzuak ematen jardun duen aldirako, diruz lagundutako hilabeteen zehar.

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

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

2.– Halaber, aparteko ordainsariak eta kontratua amaitzeagatiko kalte-ordainak estaltzeko dirulaguntzaren zenbatekoa ere lanbide arteko gutxieneko soldataren % 50 izango da, betiere dagokien egun-kopurua kontuan hartuta.

37. artikulua.– Aurrekontu-zuzkidura.

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

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

Hasierako aurrekontu-zuzkiduraren eta egin litezkeen aldaketen jakinarazpenak argitaratu egingo dira, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

38. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

1.– Dirulaguntzaren xede den hilabetearen hurrengo hilabetea izango da dirulaguntza-eskabideak aurkezteko epea.

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

a) Desgaitasuna duten pertsona kontratatuen nominen kopia.

b) Desgaitasuna duten pertsona kontratatuen nominen ordainketen banku-egiaztagiriak.

c) Desgaitasuna duten pertsona gehiago kontratatu badira dirulaguntza-eskabidearen xede den hilabetean, aurreko a) eta b) apartatuetan aipatzen den dokumentazioaz gain, honako agiri hauek ere aurkeztu beharko dira:

c.1.– Kontratututako pertsona berrien lan-kontratuen kopia.

c.2.– Kontratututako pertsona berrien desgaitasun-mota eta -mailaren egiaztagiria, erakunde eskudunak egina.

c.3.– Alta emanda dauden langileen batez besteko plantillaren txostena, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak egina, zeinaren bidez egiaztatuko baita desgaitasuna duten pertsonen kontratazio berriek gehikuntza garbia ekarri dutela aurreko hamabi hilabeteetan batez beste enplegu-zentro berezian zegoen enplegatu-kopuruari dagokionez.

c.4.– Kontratazio berriek ez badakarte plantillaren gehikuntza garbirik, betetzen duten lanpostua arrazoi hauetakoren batengatik hutsik geratu izanaren justifikazioa aurkeztu beharko da: langileen dimisioa, haren desgaitasuna, adinagatiko erretiroa, lanaldiaren borondatezko murrizketa edo diziplinazko lan-kaleratze bidezkoa, eta ez kaleratze soila.

39. artikulua.– Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena.

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

2.– Aurrekontu-kreditua agortzen bada, horren berri jakinaraziko da EHAAn argitaratuz, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

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

3.– Eskabideak ebazteko eta jakinarazteko epea gehienez ere sei hilabetekoa izango da, eska-bidea Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren erregistroan sartzen den egunetik zenbatzen hasita.

Epe hori igarotakoan ebazpenik jakinarazi ez bada, dirulaguntzaren eskaera baietsi egin dela ulertuko da.

40. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

Dirulaguntza ordainketa bakarrean ordainduko da, ematen den unean.

41. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

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

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

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

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

2. AZPIATALA

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONENTZAT LAN EGONKORRA SORTZEKO
INBERTSIORAKO LAGUNTZAK

43. artikulua.– Diruz lagun daitekeen jarduketa.

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

2.– Kasu guztietan, aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzeko kontratazioak egiteak enplegu-zentro berezian desgaitasuna izanik lan-kontratu finkoa duten langileen kopurua igotzea ekarri behar du, eta, betiere, aurreko sei hilabeteetan batez beste plantillan zegoen guztizko langile-kopurua mantendu beharko da.

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

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

– Bideragarritasun-, antolakuntza- merkatuzte- eta diagnosi-azterlanak, eta antzeko beste batzuk.

– Auditoretzak eta txosten ekonomikoak.

– Enpresa-kudeaketako zenbait arlotako aholkularitza.

5.– Enplegu-zentro bereziak, dirulaguntza eskuratzeko, gutxieneko inbertsio-ahalegin bat egin behar du, eta diruz lagun daitekeen gastuaren % 30 gutxienez baliabide propioekin finantzatu behar du.

6.– Diruz lagun daitekeen gastuaren zenbatekoak sektore publikoko kontratuak arautzen dituen araudian kontratu txikirako ezarritako zenbatekoak gainditzen baditu, gutxienez hornitzaile desberdinen hiru eskaintza eskatu beharko ditu onuradunak, zerbitzu-emate edo ondasun-hornitze jakin baterako konpromisoa hartu aurretik, kasu hauetan izan ezik: diruz lagun daitezkeen gastuen ezaugarriak direla-eta, merkatuan zerbitzu hori ematen duten edo ondasun horrez hornitzen duten erakundeak nahikoa ez izatea, edota gastua dirulaguntza eman aurretik egin izana.

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

44. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

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

– 12.000 euro, desgaitasuna duten langileen ehunekoa enplegu-zentro bereziko plantillan % 90etik gorakoa bada.

– 9.000 euro, desgaitasuna duten langileen ehunekoa enplegu-zentro bereziko plantillan % 70etik % 90era artekoa bada.

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

3.– Kontratatu eta laneratu den desgaitasuna duen pertsona emakumea bada, % 10 handituko dira aurreko paragrafoetan xedatutako dirulaguntzen zenbatekoak.

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

45. artikulua.– Deialdia.

Azpiatal honetan (2. azpiatala) jasotako dirulaguntzen deialdia Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Administrazio Kontseiluaren Erabaki baten bidez egingo da, eta, hartan, alderdi hauek zehaztuko dira: finantzaketarako baliatuko diren baliabide ekonomikoen zenbatekoa, zer alditan izan dezaketen dirulaguntza baliabide horien kargura diruz lagunduko diren inbertsioek, eskabi-deak aurkezteko epea, eta dirulaguntza justifikatzeko modua eta epea.

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

Aurrekontu-zuzkiduraren deialdiaren eta egin litezkeen aldaketen jakinarazpenak argitaratu egingo dira, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

46. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

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

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

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

c) Azken bi urteetako finantza-egoera eta aurreikuspenak.

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

e) Helburu bererako beste laguntza batzuk jaso izanaren aitortza.

f) 43. artikulua 6. apartatua aipatu den kasuan, eskatutako hiru eskaintzen justifikazioa, eta, ikuspegi ekonomikotik onuragarriena ez den proposamena hautatu bada, egindako aukeraren justifikazioa. Eskaera egiteko unean oraindik ez badira hornitzaileak bilatu eta hautatu, dokumentazio hori amaieran aurkeztu beharreko dirulaguntzaren justifikazioarekin batera aurkeztu beharko da.

47. artikulua.– Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena.

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

Aurrekontu-zuzkidura agortzen bada, horren berri jakinaraziko da EHAAn argitaratuz, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez, eta ebazteke geratu diren eskaerei dirulaguntzak ukatuko zaizkie.

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

48. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

1.– Dirulaguntza bi zatitan ordainduko da, honela:

– % 20 dirulaguntza ematen den unean ordainduko da.

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

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

49. artikulua.– Enplegua mantentzeko betebeharra.

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

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

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

50. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

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

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

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

3. AZPIATALA

ENPLEGU-ZENTRO BEREZIEN AURREKONTU-OREKA ETA BIDERAGARRITASUNA SUSTATZEKO LAGUNTZAK

52. artikulua.– Diruz lagun daitekeen jarduketa.

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

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

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

Dirulaguntza hori behin bakarrik eman dakioke enplegu-zentro bakoitzari.

53. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

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

54. artikulua.– Deialdia.

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

Deialdiaren berri jakinaraziko da EHAAn argitaratuz, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

55. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

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

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

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

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

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

56. artikulua.– Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena.

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

Aurrekontu-zuzkidura agortzen bada, horren berri jakinaraziko da EHAA-n argitaratuz, Lan-bide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez, eta ebazteke geratu diren eskaerei dirulaguntzak ukatuko zaizkie.

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

57. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

Dirulaguntza ordainketa bakarrean ordainduko da, ematen den unean.

58. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

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

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

Dagokion ekitaldi fiskalean eta aurreko bietan jasotako de minimis laguntza horiei buruzko aitorpena egin beharko du erakunde eskatzaileak, egiaztatzeko de minimis laguntza berriak ez duela gainditzen aipatutako Erregelamenduan ezarritako gehieneko muga.

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

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

4. AZPIATALA

LANBIDE-JARDUERAN LAGUNTZEKO UNITATEENTZAKO LAGUNTZAK

60. artikulua.– Diruz lagun daitekeen jarduketa.

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

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

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

2.– Lanbide-jardueran laguntzeko unitateetako langileek funtzio hauek bete beharko dituzte:

a) Desgaitasuna duen langile bakoitzaren gaitasunak eta lanpostuaren ezaugarriak aztertu ondoren, pertsona horrek bere lanbide-jardueran garatzeko zer-nolako laguntza behar duen haute-matea eta zehaztea.

b) Desgaitasuna duten langileen familia- eta gizarte-ingurunearekin harremanak ezartzea, ingurune hori ere lagungarri eta pizgarri izan dadin langile horiek laneratzeari eta lanpostuan egonkortasuna lortzeari begira.

c) Behar adina prestakuntza-programa garatzea, desgaitasuna duen langilea bere lanpostura egokitu dadin ahalbidetzeko, bai eta teknologia berrietan nahiz ekoizpen-prozesuetan trebatzeko ere.

d) Banakako laguntzak ezartzea lanpostuan bertan, langile bakoitzarentzat.

e) Desgaitasuna duten langileen autonomia eta independentzia erraztea eta sustatzea; batez ere, betetzen duten lanpostuan.

f) Enplegu-zentro berezian langile berrien integrazioa sustatzea, horretarako laguntza egokiak ezarriz.

g) Enplegu-zentro bereziko langileari lan-enklabeetan zein lan-merkatu arruntean laneratzeko prozesuan laguntzea.

h) Desgaitasuna duten langileek zer-nolako bilakaera duten aztertzea, haien egoerak okerrera egin duen hautemateko eta beharrezkoa bada esku hartzeko, horren ondorioak eragozte edo arintze aldera.

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

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

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

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

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

61. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

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

– Lanaldi osoko kontratu mugagabea: 1.300 euro.

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

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

3.– Dirulaguntzaren zenbatekoak ezin izango du gainditu ezein kasutan lanbide-jardueran laguntzeko unitateetako langileek diruz lagundu den aldian sortu dituzten soldata-kostuen eta

gizarte-segurantzakoen zenbatekoa, langile horiek aldi baterako kontratuarekin kontratatu badira zein kontratu mugagabearekin kontratatu badira.

62. artikulua.– Deialdia.

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

63. artikulua.– Eskabideak eta nahitaezko dokumentazioa aurkeztea.

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

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

- Kokaleku fisikoaren xehetasunak.
- Jarduketa-esparrua.
- Unitatearen osaera, gizarteratzean eta laneratzean laguntzeko langileak eta ekoizpenean laguntzeko langileak bereiziz.
- Organigrama funtzionala.

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

- Lortu beharreko helburuak.
- Jarduketan tenporalizazioa.
- LJLUa osatzen duten langileen eginkizunen deskribapena.
- Eskura dauden azpiegiturak, baliabideak eta bitarteko instrumentalak.
- Zerbitzua emateko baldintzak.

c) Eskabidea sinatzen duenaren ordezkariaren egiaztagiria.

64. artikulua.– Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena.

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

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

2.– Prozeduraren ebazpena eman eta jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, deialdi hau EHAAn argitaratzen den egunetik aurrera. Epe hori igarotakoan esanbidezko ebazpenik jakinarazi ez bada, eskaera ezetsi egin dela ulertuko da.

65. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzea.

Dirulaguntza ordainketa bakarrean ordainduko da, ematen den unean.

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

66. artikulua.– Laguntzen bateragarritasuna barne-merkatuarekin.

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

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

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

4. ATALA

XEDAPEN KOMUNAK

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

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

a) Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzakoak egunean izatea.

Organo kudeatzaileak automatikoki egiaztatuko du zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak bete direla, dirulaguntza eman aurretik eta ordainketa bakoitza egin baino lehen. Horretarako, ez du eskatzaileen baimenik beharko, hala xedatzen baitu azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutako Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bateginaren 50.3 artikulua, bai eta Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorra garatzeko Erregelamenduaren 22.4 artikulua ere (uztailaren 21eko 887/2006 Errege Dekretuaren bidez onartu zen erregelamendu hori).

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

b) Dirulaguntzak itzultzeko betebeharrak ezarritako ordainketak eginda izatea.

c) Dirulaguntza edo laguntza publikoak lortzeko aukera galtzea dakarren zigor- edo administrazio-arloko zehapenik jaso ez izana, eta horretarako ezgaitzen duen legezko debekurik jaso ez izana, barnean hartuta sexu-diskriminazioarekin loturikoak, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean eta Emakumeen eta Gizonen berdintasun Eragingarriko martxoaren 30eko 3/2007 Lege Organikoan xedatutakoarekin bat.

d) Europako Batzordeak aurretiaz hartutako erabaki baten bidez laguntza bat legearen aurka-koa eta merkatu erkidearekin bateraezina dela adierazi ostean ez egotea berreskuratze-agindu baten zain.

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

f) Ez egotea Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren 13. artikuluko 2. eta 3. apartatuetan aurreikusitako egoeren eraginpean, dirulaguntzen onuradun izaera lortzeari begira.

69. artikulua.– Eskabideak aurkeztea.

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

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

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

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

1.– Dekretu honetan araututako laguntzak kudeatzeko eskumena duen organoa Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Laneratzea Aktibatze Zuzendaritza izango da, eta erakunde autonomo horretako zuzendari nagusiak izango du ebazteko eskumena.

2.– II. kapituluko 2. atalean–Enplegu lagunduko jarduketetarako laguntzak– eta 3. ataleko 4. azpiatalean–Lanbide-jardueran laguntzeko unitateentzako laguntzak– araututa dauden laguntzei dagokienez, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren zuzendari nagusiaren ebazpena jakinarazteko, Eusko Jaurlaritzaren egoitza elektronikoko iragarki-taula elektronikoa argitaratuko da: <https://www.euskadi.eus/iragarki-taula-elektronikoa/>

Gainerako laguntza-programei dagozkien ebazpenak banaka jakinaraziko dira, prozedurak izapidetzeko erabiltzen diren bitarteko elektronikoen bidez.

3.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren zuzendari nagusiaren ebazpenak administrazio-bidea amaitzen du, eta, haren aurka, aukerako berraztertze errekurtsioa aurkez dakioke organo berari, hilabeteko epean, jakinarazpenaren biharamunetik aurrera, edo bestela, zuzenean administrazioarekiko auzi-errekurtsioa jar daiteke Vitoria-Gasteizko Administrazioarekiko Auzien Epaitegian, bi hilabeteko epean, ebazpena jakinarazi eta biharamunetik aurrera.

4.– Erakunde onuradunek jaso badituzte ezaugarri bereko beste laguntza edo dirulaguntza batzuk Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren edo haren erakunde autonomoen eskutik, eta laguntza horien inguruko itzulketa- edo zehapen-prozesuren bat izapidetzen ari bada, prozesu horrek amaituta egon behar du erakunde horiei dirulaguntza esleitzeko edo esleituta duteinei dagokiena ordaintzeko.

5.– Publikotasun-printzipioa betetzeko, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez, xedapen honen babesean emandako dirulaguntzen onuradun diren pertsonen eta erakundeen zerrenda Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da, bai eta jaso dituzten zenbatekoak ere, eta, erakunde bati emandako dirulaguntza aldatzea erabaki bada, hori ere adieraziko da.

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

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

71. artikulua.– Laguntzen onuradun diren erakundeen betebeharrak.

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

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

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

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

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

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

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

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

72. artikulua.– Dirulaguntza aldatzea.

Dirulaguntza emateko kontuan hartu diren baldintzak aldatzen badira, edota beste administrazio edo erakunde publiko zein pribatu batzuetatik helburu bererako aldi berean emandako edonolako diru-sarrerak edo baliabideak eskuratu badira, aldatu egin daiteke dirulaguntza ematearen ebazpena, betiere laguntzaren onuradun izateko gutxieneko baldintzak betetzen jarraitzen baldin bada.

73. artikulua.– Ikuskapena eta kontrola.

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

74. artikulua.– Ez-betetzeak.

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

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

75. artikulua.– Dirua itzultzeko prozedura.

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

a) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren zuzendari nagusiak laguntzak itzultzeko prozedurari ekingo dio, prozedura hasi izana eta horretarako arrazoiak jakinaraziko dizkio erakunde interesdunari, eta 15 eguneko epea emango dio alegazioak egiteko eta egokitzat jotzen dituen frogak aurkezteko. Prozedura hori hasten denean, eten egingo dira egiteko dauden ordainketak, halakorik egonez gero.

b) Alegazioak jasotakoan, edo, horrelakorik aurkeztu ez bada ere, epea igarotakoan, prozedura amaituko da, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez. Laguntzak itzultzeko prozedura gehienez ere 12 hilabeteko epean ebatzi beharko da. Ebazpen horren aurka aukerako berraztertze errekurtsoa jarri ahal izango da, ebazpenaren hurrengo egunetik hilabeteko epean.

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

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

76. artikulua.– Europako Gizarte Funtsaren baterako finantzaketa.

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

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

III. KAPITULUA

ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEKO EKIMENAK

77. artikulua.– Finantzaketa jaso dezaketen jarduketak.

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

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

78. artikulua.– Erakunde onuradunak.

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

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

Era berean, 77 c) artikuluaaren kasuan, maiatzaren 31ko 82/2016 Dekretuan ezarritako araudia bete behar dute erakundeek–Euskadiko enplegurako lanbide-prestakuntza arautzen du dekretu horrek–.

79. artikulua.– Aurrekontu-zuzkidura.

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

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

Hasierako aurrekontu-zuzkiduraren eta egin litezkeen aldaketen jakinarazpenak EHAAan argitaratuko dira, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

80. artikulua.– Finantzaketa eta kudeaketa.

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

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

Deialdiaren berri jakinaraziko da EHAAan argitaratuz, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez.

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

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

2.– Prozeduraren ebazpena eman eta jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, deialdi hau EHAAan argitaratzen den egunetik aurrera. Epe hori igarotakoan esanbidezko ebazpenik jakinarazi ez bada, eskaera ezetsi egin dela ulertuko da.

IV. KAPITULUA

ENPLEGU-ZENTRO BEREZIEN EUSKAL ERREGISTROA

82. artikulua.– Erregistroaren sorkuntza, izaera juridikoa eta adskribatzea.

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

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

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

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

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

a) Titularraren nortasuna.

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

c) Azterlan ekonomiko egoki baten bidez, zentroaren bideragarritasun teknikoa eta finantzarioa justifikatzea, bai eta beren xedeak betetze aldera dituzten bizirauteko aukerak ere. Azterlanak zehatz-mehatz zehaztu behar ditu azterlanaren xede diren lantokia edo lantokiak, bai eta haiei adskribatutako plantillaren tamaina eta banaketa ere. Izan ere, horri mugatzen zaizkio, berariaz, enplegu-zentro bereziaren bideragarritasunari buruzko ondorioak. Azterlana zenbait lan-zentrori buruzkoa bada, haren ondorioak lan-zentro bakoitzaren arabera xehakatu beharko dira.

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

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

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

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

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

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

Gizarte-ekimeneko enplegu-zentro berezi gisa kalifika daitezke, eta, ondorioz, horrela erregistratu, hauetakoren bat egiaztatzen dutenak: zuzenean edo zeharka irabazi-asmorik gabeko erakunde batek sustatzen dituela, edo irabazi-asmorik gabeko erakundeek % 50etik gorako partaidetza dutela enplegu-zentroan.

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

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

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

84. artikulua.– Prozeduraren hasiera.

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

2.– Eskabideak modu telematikoan soilik aurkeztu ahal izango dira. Prozedura hau izapidez bitarteko elektronikoa erabiltzeko jarraibideak eta eskabide normalizatua hemen eskuratu ahal izango dira: Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren webgunean (<https://www.lanbide.euskadi.eus>) eta Eusko Jaurlaritzaren egoitza elektronikoa (<https://www.euskadi.eus>).

85. artikulua.– Eskabidearekin batera aurkeztu beharreko dokumentazioa.

Eskabidearekin batera, honako dokumentu hauek aurkeztu behar dira:

a) Eskatzailea pertsona juridikoa bada, erakundearen IFKren fotokopia.

b) Kalifikazioa eskatzen duen pertsona juridikoaren estatutuak, eta haiekin batera eraketaren eta dagozkion erregistro publikoetan inskribatu izanaren frogagiriak; era berean, ordezkariaren IFZren kopia edo hura elektronikoki egiaztatze baimena, eta ordezkatzeko daukan ahalordearen kopia.

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

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

e) Gizarte Segurantzako kotizazio-kontuaren kodea edo kodeak.

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

g) Zentroko langileen zerrenda, bai desgaitasuna dutenena, bai ez dutenena, eta haietako bakoitzarekin sinatutako lan-kontratuen kopiak.

h) Honako hauek jasoko dituen memoria:

1) Enpresa edo erakunde eskatzailearen aurrekariak.

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

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

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

5) Enpresa-proiektuaren bideragarritasun teknikoari eta finantzarioari buruzko azterlan ekonomiko, alderdi hauek zehaztuta: ekoizpeneko eta merkaturatzeko alderdi teknikoak, inbertsio-plana, finantzaketa-plana, galera-irabazien kontuak eta ondorengo hiru ekitaldietarako aurreikusitako egoeraren balantzeak, enplegu-zentro bereziaren programa soziala eta hurrengo hiru ekitaldietako emaitza sozialen aurreikuspena. Eskabidea zenbait lan-zentrori buruzkoa bada, aurrez aipatu diren alderdiak lan-zentroka xehakatuta zehaztu beharko dira.

6) Desgaitasuna duten langileei zentroak eskaintzen dizkien edo eskainiko dizkien egokitze pertsonal eta sozialerako zerbitzuen deskribapen zehatza.

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

i) Enpresa edo erakunde eskatzaileak oraindik ez badu jarduera hasi, 83.2 artikuluko d) eta e) apartatuetan aipatutako konpromisoak erantsi beharko ditu.

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

86. artikulua.– Akatsak zuzentzea.

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

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

87. artikulua.– Prozedura izapidetzea eta ebaztea.

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

2.– Enplegu-zentro berezi gisa kalifikatzeari eta, hala badagokio, inskribatzeari buruz ebazteko eskumena Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiarena izango da.

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

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

Betiere, ebazpenaren jakinarazpena bitarteko elektroniken bidez egingo da, eta pertsona interesdunak Eusko Jaurlaritzaren egoitza elektronikoa agertuz gauzatu da: <https://www.euskadi.eus>

4.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpenak amaiera ematen dio administrazio-bideari, eta haren aurka aukerako berraztertzeko errekurtsioa aurkeztu ahal izango da hilabeteko epean, ebazpena jakinarazi eta biharamunetik hasita, edota bestela, administrazioarekiko auzi-errekurtsioa jar daiteke zuzenean Vitoria-Gasteizko Administrazioarekiko Auzien Epaitegian, bi hilabeteko epean, ebazpena jakinarazi eta biharamunetik hasita.

5.– Kalifikazioa eta inskripzioa jarduerak hasi aurretik eskatzen diren kasuetan, enplegu-zentro bereziak, ebazpenaren jakinarazpenaren ondorengo sei hilabeteen barruan, kalifikaziorako behar diren baldintzak bete dituela egiaztatu beharko du, 83.2 artikuluan xedatutakoarekin bat.

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

88. artikulua.– Inskribatzeko liburua.

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

a) Enplegu-zentro bereziaren izena eta IFZ; horrez gain, hala badagokio, gizarte-ekimeneko zentroa izatearen aipamena, 83.4 artikuluan xedatutako moduan.

b) Emandako erregistro-zenbakia.

c) Kalifikazioaren eta inskripzioaren hasierako ebazpenaren data, zein hura aldatzeko edo ezeztatzeko ondorengo ebazpenak, haren eduki xedatzailea aipatuz.

d) Egoitza soziala eta kontakturako datuak: telefonoa, faxa eta posta elektronikoa.

e) Forma juridikoa.

f) Helburu sozialaren deskribapena.

g) Kalifikazioak hartzen duen jarduera edo jarduerak.

h) Kalifikazioak hartzen duen lan-zentroa edo lan-zentroak.

i) Enplegu-zentro bereziaren legezko ordezkaria.

j) Beste gorabehera eta datu interesgarri batzuk.

2.– Aurreko apartatuko g) eta h) letretan jasotako erregistro-datuak aldatzeko, enplegu-zentro bereziak berriazko eskaera egin beharko du, 84. artikuluan eta hurrengoetan xedatutako prozeduraren arabera.

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

Betebehar hori ez betetzeak kalifikazioa galtzeko prozedura hastea ekar dezake.

Erregistro-datuen beste edozein aldaketa Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroari jakinarazi behar zaio, hilabeteko epean hura eragin duten gorabeherak gertatu diren egunetik zenbatuta, eta horretarako, erregistroan dagozkion aldaketak egiteko behar diren egiaztatiriak aurkeztu beharko dira. Betebehar hori ez betetzeak kalifikazioa galtzeko prozedura hastea ekar dezake.

89. artikulua.– Jarraipena eta kontrola.

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

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

a) Enplegu-zentro bereziaren identifikazioa.

1) Izena.

2) Titulartasuna.

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

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

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

6) Zentroaren IFZ.

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

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

1) Izena, abizenak, adina eta sexua.

2) IFZ.

3) Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia.

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

5) Lanbide-kategoria.

6) Laneko eta Gizarte Segurantzako altaren data.

7) Kontratu-mota eta lanaldia.

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

1) Bajaren data.

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

d) Jarduera ekonomikoaren inguruabarrak.

1) Urteko aurrekontuaren likidazioa.

2) Egoera-balantzea.

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

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

3.– Urteko memoria aurkezten ez bada, edo hura aztertu ondoren erakundeak 88.3 artikuluan horretarako xedatutako epean jakinarazi behar zuen daturen bat dagoela egiaztatzen bada, hori deskalkifikatzeko eta Enplegu Zentro Berezien Erregistroan ezeztatzeke kausa izan ahalko da.

90. artikulua.– Deskalkifikatzea eta erregistroan ezeztatzea.

1.– Honako hauek kalifikazioa galtzeko kausak izan daitezke:

a) 83. artikuluan jasotako baldintzaren bat ez betetzea.

b) Zentroa sei hilabetetik gora jarduerarik gabe egotea.

c) Zentroaren titularrak eskatuta jarduera borondatez uztea.

d) 89. artikuluan aurreikusitako urteko memoria aurkezteke betebeharra ez betetzea.

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

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

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

h) Lortutako kalifikazioaren erabilera desegokia dakarren beste edozein kausa.

2.– Deskalkifikazio-prozedura alde batek eskatuta edo ofizioz hasiko du kalifikaziorako eta inskripzioarako eskumena duen organoak, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiak, alegia.

Deskalkifikazio-prozedura ofizioz hasitakoan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan laneratzearen arloko eskumena duen zuzendaritzak haren eraginpeko enplegu-zentro bereziari jakinaraziko dio, jakinarazpena jaso denetik 15 egun balioduneko epean, egokitzen jotzen dituen alegazioak aurkez ditzan.

Epe hori amaituta, eta aurkeztutako alegazioak baloratu ondoren, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan laneratzearen arloko eskumena duen zuzendaritzak deskalifikaziorako proposamena egingo du, eta organismo autonomoko zuzendari nagusiari igorriko dio, ebatz dezan.

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

4.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren ebazpenak amaiera ematen dio administrazio-bideari, eta haren aurka aukerako berraztertze errekurtsoa aurkeztu ahal izango da hilabeteko epean, ebazpena jakinarazi eta biharamunetik hasita, edota bestela, administrazioarekiko auzi-errekurtsoa jar daiteke zuzenean Vitoria-Gasteizko Administrazioarekiko Auzien Epaitegian, bi hilabeteko epean, ebazpena jakinarazi eta biharamunetik hasita.

XEDAPEN GEHIGARRIA.– Datu pertsonalen tratamendua.

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

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

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

Lortzen diren datuak beharrezkoak dira Lanbideri emandako botere publikoak erabiltzeko eta lege-betebeharrak betetzeko, eta arlo horren eskumena duten administrazio publikoei jakinarazi ahal izango zaizkie.

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

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

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA.– Laguntzen araubide iragankorra.

Dekretu hau indarrean jarri aurreko deialdietan emandako laguntzei aplikatuko zaizkie deialdi horietan jasotako oinarri arautzaileak edota haiek onartzeko oinarri hartu ziren araudiak, babesa ematen dietenak.

Honako eskabide hauei dirulaguntzok arautzen dituzten estatu-araudietan xedatutakoa aplikatuko zaie: II. kapituluko 1. atalean (Desgaitasuna duten pertsonen enplegua lan-merkatu arruntean sustatzeko laguntzak) jasotako jardura diruz lagungarriei dagozkien laguntza-eskabideak, 3.

ataleko 1. azpiatalean jasotakoak (Desgaitasuna duten pertsonen lanpostuak mantentzeko laguntzak), baldin eta dekretu hau indarrean jartzen denean ebatzi gabe badaude, eta geroago aurkeztu diren eta aurreko ekitaldiko jarduerari dagozkien eskabideak.

Betiere, aurreko paragrafoan aipatzen diren eskabideak 2020ko otsailaren 1a baino lehen aurkeztu beharko dira.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Lehendik zeuden enplegu-zentro bereziak.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoan lehendik zeuden enplegu-zentro berezi guztiak, 2011ko urtarilaren 1a baino lehenago zegokien erregistroan inskribatuta zeudenak, Euskal Erregistro berrian sartuko dira ofizioz, eta beren sorrera-dataren arabera dagokien inskripzio-zenbakia esleituko zaie.

2.– Ez dira ofizioz inskribatuko gaur egun enplegu-zentro bereziaren kalifikazioa izanik sei hilabete baino gehiago jarduerarik gabe egon direnak.

3.– Lehendik zeuden enplegu-zentro bereziek gizarte-ekimeneko enplegu-zentro bereziaren kalifikazioa lortu ahal izango dute, dekretu honen 83.4 artikuluan xedatutakoa betez, aurrez horretarako eskabidea aurkeztuta.

AZKEN XEDAPENETAKO LEHENENGOA.– Aplikatzekoa den araudi osagarria.

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

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

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

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

AZKEN XEDAPENETAKO BIGARRENA.– Dekretuaren garapena eta egikaritzea.

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

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

2019ko azaroaren 28a, osteguna

AZKEN XEDAPENETAKO HIRUGARRENA.– Dekretua indarrean jartzea.

Dekretu hau 2020ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2019ko urriaren 29an.

Lehendakaria,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.

Enpleguko eta Gizarte Politiketako sailburua,
BEATRIZ ARTOLAZABAL ALBENIZ.