

BESTELAKO XEDAPENAK

LANBIDE-EUSKAL ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOA

4056

EBAZPENA, 2026ko irailaren 21ekoa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren zuzendari nagusiarena, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren Administrazio Kontseiluaren 2026ko irailaren 21eko Erabakia argitaratzeko dena. Erabaki horren bidez, lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak lanaldi osoko kontratu mugagabe bihurtzeko dirulaguntzen oinarriak eta 2026ko ekitaldirako deialdia onartzen dira.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren Administrazio Kontseiluak, 2026ko irailaren 21eko bilkuran hartutako erabakiaren bidez, lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak lanaldi osoko kontratu mugagabe bihurtzea sustatzeko dirulaguntzen oinarriak onartu ditu, bai eta 2026ko ekitaldirako deialdia ere, apirilaren 29ko 93/2025 Dekretuaren bidez onartutako estatutuen 11.j) artikulua araber.

Estatutuen 14.2.n) artikuluan xedatutakoaren araber, zuzenbide pribatuko ente publiko horren zuzendari nagusiari dagokio deialdia argitaratu dadin agintzea.

Azaldutakoa dela-eta, hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.— Argitara ematea Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren Administrazio Kontseiluaren 2026ko irailaren 21eko Erabakia, lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak lanaldi osoko kontratu mugagabe bihurtzea sustatzeko dirulaguntzen oinarriak onartzen dituen, eta 2026ko ekitaldirako deialdia, ebazpen honen eranskin gisa agertzen dena.

Bigarrena.— Aditzera ematea Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazio Kontseiluak hartutako erabakiak ondorioak izango dituela Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Hirugarrena.— Jakinaraztea ezen, 2026ko ekitaldirako dirulaguntzen deialdiaren oinarriak onartzen dituen Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazio Kontseiluaren erabakiaren aurka, berraztertze-errekurtsoa aurkeztu ahal izango zaiola organo horri berari, hilabeteko epean, ebazpen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera; bestela, administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkeztu ahal izango da zuzenean Vitoria-Gasteizko Administrazioarekiko Auzien Epaitegian, bi hilabeteko epean, ebazpena aldizkari horretan argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko irailaren 21a.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren zuzendari nagusia,
FRANCISCO PEDRAZA MORENO.

ERANSKINA

LANALDI PARTZIALEKO KONTRATU MUGAGABEAK LANALDI OSOKO KONTRATU MUGAGABE BIHURTZEA SUSTATZEKO DIRULAGUNTZEN OINARRIAK, ETA 2026KO EKITALDIRAKO DEIALDIA

Askotan, langileak lanaldi partziala hartu behar izaten du, berak hala nahi izan gabe, eta, hala, lanaldi partzialak metatu egiten dira. Horrek, bereziki emakumeen kasuan, baldintzatu egiten du enpleguaren kalitatea, eta generoan eta ibilbide profesionalean arrakalak sortzea eragiten du.

Europako Enplegu Estrategiaren arabera, erabateko lehentasuna da enpleguaren kalitatea hobetzea eta lan-prekaritatearen aurka borrokatzea. Testuinguru honetan, borondatezkoa ez den partzialtasuna baliatzen denean, eskuragarri dagoen giza kapitala baino gutxiago erabiltzen da, eta hori da, hain zuzen ere, Europar Batasunean lan-pobrezia eta genero-arrakala sortzeko faktore erabakigarri nagusia.

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 izenekoak, Gizarte Eskubideen Europako Zutabearekin guztiz bat, enpleguaren kalitatea jotzen du Euskadiko eredu sozioekonomikoaren ardatz egituratzailatzat. Gure lan-merkatuan identifikatutako erronka nagusietako bat da partzialtasun-tasa handia; emakumeen kasuan, soldata-arrakalaren eta etorkizuneko erretirorako babesgabetasunaren faktore kritikoa da. Gainera, kontuan hartu behar da Euskal Autonomia Erkidegoko Enpleguaren 15/2023 Legearen mandatua, zeinaren arabera enplegu duin eta egonkorra izateko eskubidea baitago.

Euskadin, partzialtasuna % 17koa da. Europako batezbestekoa baino apur bat baxuagoa izan arren, partzialtasun horren erdia inguru ez da borondatezkoa. Bestalde, emakumeen eta gizonen artean alde handia dago. Izan ere, kontratu-modalitate honetan gehienak emakumezko langileak dira. Arrazoi nagusia, funtsean, lanbide-segregazioa da: gizonak baino emakume gehiago dago partzialtasun handieneko okupazio eta sektoreetan, baina, aldi berean, emakumeak dira, okupazio edo sektore beraren barruan, lanaldi partzialeko kontratuak izaten dituztenak. Hala ere, etxean gizon eta emakumeek betetzen dituzten rol familiar ezberdinak ere egon daitezke partzialtasun horren atzean. Horren guztiaren ondorioz, generoen artean arrakala izugarria sortzen da, eta, partzialtasunari dagokionez, konpondu egin behar da.

Hori dela eta, ezinbestekoa da neurriak eta baliabideak antolatzea egonkortasunaren eta ordu-tegi-nahikotasunaren alde apustu egiten duten enpresak sustatu eta ekonomikoki laguntzeko, eta, horretarako, EAEko lan-merkatu bidezkoagoa eta inklusiboagoa finkatu beharko da, Europar Batasuneko bikaintasun-estandarrekin bat. Hartara, lanaldi osoa indartzeaz gain, langileek enpresaren kudeaketan parte hartu ahalko dute, eta benetako kontziliazioa sustatuko da.

Testuinguru honetan, bidezkoa da enpleguaren kalitatea hobetzeko neurriak sustatzea, eta, horretarako, pizgarri zuzenak emango dira lan-harreman egonkorretan lanaldia handitzeko, hartara lanaldi osoko enplegua bultzatuko baita.

Dirulaguntza hauek Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren 2026-2029ko ekitaldirako Dirulaguntza Plan Estrategikoan daude aurreikusita, zeina Jaurilaritzako bigarren lehendakariordearen eta Ekonomia, Lan eta Enpleguako sailburuaren urtarilaren 14ko Aginduaren bidez onartu baitzen, eta www.lanbide.euskadi.eus web-orrian argitaratu. Hala, bete egin da Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeako abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 6.1. eta 7.1 artikuluetan xedatutakoa. Deialdi hau, zehazki, dirulaguntza-lerro honetan sartzen da: «desio ez den kontratazio-partzialtasuna murrizteko programa, bereziki lan-merkatura sartzeko desabantailan dauden emakumeen kasuan», 4.2. gako estrategikoaren barruan («lan-eremuko genero-berdintasun eraginkorrarekiko konpromisoa»).

Horregatik guztiagatik, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren zuzendari nagusiak proposatuta, zuzenbide pribatuko ente publiko honetako Administrazio Kontseiluak, 2026ko irailaren 21ean egindako bileran, lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak lanaldi osoko kontratu mugagabe bihurtu daitezen bultzatzeko 2026ko ekitaldirako deialdia egin eta haren oinarriak onartu ditu. Hona hemen:

1. artikulua.— Xedea.

1.— Deialdi honen xedea da dirulaguntzak emateko oinarriak ezartzea lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak lanaldi osoko kontratu mugagabe bihurtzeko, enpleguaren kalitatea hobetzeko eta nahi ez den partzialtasuna murrizteko neurri gisa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren ikuspegi indartua txertatuz, eta 2026ko ekitaldirako deialdia egitea.

2.— Diruz lagundu daitezkeen kontratu-aldaketak Euskal Autonomia Erkidegoko lantokietan egin beharko dira.

2. artikulua.— Baliabide ekonomikoak.

1.— Deialdi honetan erregulatutako dirulaguntzak finantzatzeko, 3.000.000 euro bideratu dira. Haietatik, 1.500.000 euro 2026ko ordainketa-kredituari dagozkio, eta 1.500.000 euro, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren aurrekontuaren 2027rako konpromiso-kredituari, 32110-Enplegua programan.

2.— Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloan ikuspegi indartua txertatzeko, baliabide ekonomikoen zenbatekoa honela banatuko da:

a) 2.250.000 euro, emakumezko langileen lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak lanaldi osoko kontratu mugagabe bihurtu daitezen finantzatzeko. Aurrekontu horretatik, 1.125.000 euro 2026ko ordainketa-kredituari dagozkio, eta 1.125.000 euro 2027ko ekitaldirako konpromiso-kredituari.

b) 750.000 euro, gizonezko langileen lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak lanaldi osoko kontratu mugagabe bihurtu daitezen finantzatzeko. Aurrekontu horretatik, 375.000 euro 2026ko ordainketa-kredituari dagozkio, eta 375.000 euro 2027ko ekitaldirako konpromiso-kredituari.

Lerroetako edozeinetan funtsik sobratzen bada ez dagoelako eskaera nahikorik edo ez direlako betekizunak bete, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak soberakin horiek berriz esleitu ahaliko ditu, beste lerro bateko eskaerak finantzatu ahal izateko.

3. artikulua.— Diruz lagundu daitezkeen jarduketak.

1.— Diruz lagundu ahal izango dira hasieratik lanaldi partzialeko kontratu mugagabe gisa formalizatu arren, lanaldi osoko kontratu mugagabe bihurtu diren kontratuak, aldaketa dirulaguntza eskatu aurretik egin bada.

Kontratu mota aldatzeko epea deialdi hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean hasi, eta eskaerak aurkezteko azken egunean amaituko da.

2.— Kontratua aldatzen bada, Gizarte Segurantzako afiliazio-datuak ere aldatuko dira, lanaldiari lotuta. Datuak aldatzen direnean joko da egintzat kontratu-aldaketa.

3.— Deialdi honen babesean diruz lagun daitezkeen kontratu-aldaketak Langileen Estatutuko aurreikuspenetara egokitu beharko dira, baita aplikatzekoak diren gainerako arauetara ere, eta, kasu guztietan, betekizun hauek bete beharko dituzte:

a) Hasierako lanaldi partziala kasuan kasu aplikatu daitekeen lanaldi osoaren % 70ekoa edo baxuagoa izan behar da. Kontratu-aldaketa horren ondorioz, lanaldia aplikagarria den lanaldi osoaren % 100ekoa izan beharko da.

b) Kasu guztietan, kontratua mugagabea izan beharko da, aldatu aurreko gutxienez 6 hilabeteetan, eta, aldi horretan, lanaldia gehienez ere % 70ekoa izan beharko da.

c) Aldaketa-kontratuak EAEko lantoki batera lotuta egon beharko dira.

d) Aldaketa-kontratuak lantokiaren batez besteko plantilla handitu beharko dute.

4.– Kontratazio hauek, berriz, ezin izango dira diruz lagundu:

a) Enpresaburuaren, enpresen kontrola duten pertsonen, enpresetan zuzendaritza-karguak dituztenen edo enpresetako administrazio-organoetako kideen –edozein dela ere haien forma juridikoa– ezkontideak, ondorengoak edo bigarren mailara arteko (hura barne) odol- edo ezkontza-ahaidetasuna duten bestelako ahaideak kontratatzea.

b) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren edozein deialditan diruz lagundu daitezkeen jarduerari lotuta formaliza daitezkeen kontratuak, edo deialdi horien barruan diruz lagunduak izan direnak.

4. artikulua.– Entitate onuradunak.

1.– Deialdi honetan aurreikusitako dirulaguntzen onuradun izan ahalko dira, aldez aurretik horretarako eskaera eginda, enpresa pribatuak, edozein dela ere haien forma juridikoa, banakako enpresaburuak, ondasun-erkidegoak eta sozietate zibilak, bai eta elkarte eta fundazioak ere, baldin eta ez badaude 2. apartatuan aurreikusitako egoeretan eta betekizun hauek betetzen badituzte:

a) Egoitza soziala eta fiskala EAEn izatea edo lantokia EAEn egotea.

b) Administrazio publiko batek edo gehiagok % 50 edo gehiagoko partaidetza zuzena edo zeharkakoa ez izatea.

2.– Pertsona fisiko edo juridikoen elkarteak, ondasun-erkidegoak edo nortasun juridikorik gabeko beste entitate batzuk onuradun izan daitezke, baldin eta dirulaguntza ematea eragin duen diruz laguntzeko moduko jarduera egin badezakete. Kasu horretan, beharrezkoa izango da elkartearen ordezkari edo ahalduen bakar bat izendatzea, taldeari onuradun gisa dagozkion betebeharrak betetzeko ahalorde nahikoak izango dituenak. Elkarteak ezin izango da desegin Euskadiko Ogasun Nagusiaren eskubideen preskripzio-epea igaro arte. Ezin izango dira onuradun izan, artikulua honek hurrengo paragrafoan aipatzen den egoeraren bat gertatzen bada.

3.– Ezin izango dira dirulaguntzen onuradun izan egoera hauetako batean diren entitateak:

a) Epai irmo baten bidez, dirulaguntzak edo laguntza publikoak lortzeko aukera galtzea dakarren zigorra ezarrita izatea, edo zigorra ezarrita izatea prebentzioa, funtzionario-eroskeria, ondasun publikoen bidegabeko eraldetzea, influentzia-trafikoa, iruzurrak eta legearen aurkako ordainarazpenak edo hirigintza-delituak egiteagatik.

b) Konkurtso-deklarazio boluntarioa eskatu izana, edozein prozeduratan kaudimengabetzat jota egotea, hartzekodunen konkurtsoan deklaraturik egotea (efikazia hitzarmen bidez bereganatu badu salbu), esku-hartze judizialaren menpe egotea, edo desgaituta egotea Konkurtsoari buruzko uztailaren 9ko 22/2003 Legearen arabera, edo hala egon izana, konkurtsoa kalifikatzeko epaian finkatutako desgaitze-aldia amaitu gabe egonik.

c) Kausaren batean errudun deklaraturik izateagatik administrazioarekin egindako kontraturen bat irmo suntsiaraztea eragin izana.

d) Merkataritza-sozietateen administratzaileak edo beste pertsona juridiko batzuen legezko ordezkariak izatea, baldin eta Administrazio Publikoen Zerbitzuko Langileen Bateriaezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legean eta Kargu publikodunen jokabide-kodea eta haien interes-gatazka arautzen dituen ekainaren 26ko 1/2014 Legean aurreikusitako bateraezintasun-araubideko egoera batean badaude, edo Hauteskunde Araubide Orokorren ekainaren 19ko 5/1985 Lege Organikoan erregulatutako hautapen bidezko kargu batean, arau horretan edo gai hauek arautzen dituen araudi autonomikoan ezarritakoaren arabera.

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

Organo kudeatzaileak automatikoki egiaztatuko du zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak betetzen diren, dirulaguntza eman eta ordainketa bakoitza egin baino lehen. Hala ere, eskatzaileak espresuki aurka egin diezaioke egiaztatze horri, eta, halakorik egiten baldin badu, baldintza hori betetzen duela egiaztatzen duten ziurtagiri eguneratuak aurkeztu beharko ditu.

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

g) Dirulaguntzei dagokienez, ordaindu gabe izatea itzulketa-betebeharrak, Ekonomia eta Ogasuneko sailburuaren 2023ko otsailaren 13ko Aginduaren 4. artikuluan aurreikusitakoaren arabera (2023ko otsailaren 17ko EHAA). Egoera horretan gertatzen den edozein aldaketaren berri eman beharko dute, emandako dirulaguntza guztiz justifikatu arte.

h) Epai edo administrazio-ebazpen irmo baten bidez kondenatuta edo zehatuta egotea, eta, horren ondorioz, dirulaguntzak edo laguntza publikoak lortzeko aukera galtuta izatea, kondenatuta edo zehapen-aldia igaro gabe egonik, arrazoi hauengatik, besteak beste:

– Sexuagatiko diskriminazioa eragiteagatik, edo Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testuategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 3.1 artikuluan jasotako diskriminazio anizkoi-tza eragiteagatik.

– Ebazpen irmo baten bidez zehapen osagarri bat jasotzeagatik, Lan Arloko Arau Hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testuategina onartzen duen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46.1.b) eta 46 bis 1.b) artikuluetan xedatutakoaren arabera.

i) Laguntzak edo dirulaguntzak jasotzea eragozten dion legezko kausa bat edukitzea, hauek barne:

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

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

– LGBTIfobia egitea, bultzatzea edo sustatzea, horren barruan sartuta konbertsio-terapiak sustatzea edo egitea.

j) Zehapena ezarrita izatea arau-hauste astun edo oso astun batengatik, Hondakinak eta Lurzoru Kutsatuak arautu eta Ekonomia Zirkularra bultzatzeko apirilaren 8ko 7/2022 Legean edo Euskadiko Ingurumen Administrazioaren abenduaren 9ko 10/2021 Legean aurreikusitakoaren arabera, administrazio-bideko ebazpen irmo baten bidez, harik eta behar diren neurri zuzentzaileak hartu eta zehapena ordaindu arte.

k) Ez betetzea desgaitasuna dutenentzat lanpostuak gordetzeko lege ezarritako kuota, edo, bestela, hori betetzeko ordezkot neurriak hartu gabe egotea.

l) Elkarleen kasuan, Elkartzeko Eskubidea arautzen duen martxoaren 22ko 1/2002 Lege Organikoaren 4. artikuluko 5. eta 6. apartatueta aurreikusitako debeku-kausen eraginpean egotea.

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

n) Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 13. artikuluko 2., 3. eta 5. apartatueta xedatzen diren egoeretako batean egotea.

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

Betekizun hori betetzat joko da abenduaren 29ko 3/2004 Legean aurreikusitako ordainketa-epeen betetze-maila Enpresak sortu eta handitzeko irailaren 28ko 18/2022 Legearen azken xedapenetako seigarrenaren d) letrako bigarren apartatuan aurreikusitako ehunekoaren berdina edo handiagoa denean (aurreko ekitaldian hornitzaileei egindako ordainketa guztietatik ordaindutako fakturen % 90, abenduaren 29ko 3/2004 Legean ezarritako gehieneko epean).

o) Berreskuratze-agindu baten mende egotea, Europar Batasuneko Batzordeak aurretiaz deklaratu badu laguntza bat lege kanpoko eta merkatu erkidearekin bateraezina dela.

p) Krisian dauden enpresatzat hartzea, Batzordearen 2014ko ekainaren 17ko (EB) 651/2014 Erregelamenduaren 2.18 artikuluan jasotako definizioaren arabera. Erregelamendu horren bidez, zenbait laguntza-kategoria barne-merkatuarekin bateragarritzat jotzen dira, Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107. eta 108. artikulua aplikatuz.

4.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak egiaztatzen ez dituen artikuluko betekizunak eskaeran dagoen erantzukizunpeko adierazpenaren bidez egiaztatu beharko dira.

Dena den, ñ) apartatuko betekizuna egiaztatzeko, dokumentazio hau aurkeztu beharko da:

– Pertsona fisiko edo juridiko eskatzaileak kontabilitate-araudiaren arabera galdu-irabazien kontu laburtua aurkezteko modurik badu, 38/2003 Legearen 13.3 bis artikuluko a) apartatuan aipatutako ziurtagiria aurkeztu beharko du, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak emandako eredia erabiliz.

Ziurtagiri hori dirulaguntza-eskaerarekin batera aurkeztu beharko da.

– Eskatzaile horrek ezin badu aurkeztu galdu-irabazien kontu laburtua kontabilitate-araudiaren arabera, 38/2003 Legearen 13.3 bis artikuluko b) apartatuan aipatzen diren dokumentuen bidez, hau da, Kontu Auditoreen Erregistro Ofizialean inskribatuta dagoen auditore batek emandako ziurtagiriaren bidez, apartatu horren 1. zenbakian eskatutako edukiarekin, edo ziurtagiri hori ematea ezinezkoa bada, Prozedura Adostuen Txostenaren bidez, aipatutako apartatuaren 2. zenbakian eta uztailaren 21eko 887/2006 Errege Dekretuak onartutako Dirulaguntzen azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorreko Erregelamenduaren 22 bis artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

Dirulaguntzak emateko ebazpenak eman aurretik, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak entitate eskatzaileei eskatuko die aurreko paragrafoan aipatzen diren dokumentuak aurkezteko.

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

6.– Ez dira entitate onuradun izango organismo autonomoak eta sozietate publikoak, administrazio publiko baten edo gehiagoren mendeko elkarteak edo entitateak, eta langileak lagatzeko enpleguetarako aldi baterako laneko enpresak.

5. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

1.– Zenbatekoa zehazteko, kontuan hartuko da hasierako lanaldi partziala, eta, betiere, zenbatekoen taula honetan ezarritako irizpideak beteko dira:

Hasierako lanaldi partziala (aplikagarria den lanaldi osoaren gainean)	Zenbatekoa (euro)
$\leq \% 50$	4.000
$> \% 50 \% \text{ eta } \leq \% 60$	3.500
$> \% 60 \text{ eta } \leq \% 70$	3.000

2.– Aipatutako dirulaguntzaren zenbateko guztiak beste $\% 50$ igoko dira, baldin eta lanaldi osoko bihurtutako lan-kontratuak emakumezkoei egin bazaizkie.

Hasierako lanaldi partziala (aplikagarria den lanaldi osoaren gainean)	Zenbatekoa, emakumezkoen kasuan (euro)
$\leq \% 50$	6.000
$> \% 50 \text{ eta } \leq \% 60$	5.250
$> \% 60 \text{ eta } \% \leq 70$	4.500

6. artikulua.– Eskaerak, dokumentazioa eta haiek aurkezteko epea.

1.– Dirulaguntza-eskaerak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren egoitza elektronikoaren bidez aurkeztu beharko dira, <https://www.euskadi.eus/egoitza-elektronikoa/web-orrian>. Horra iristeko, esteka bat egongo da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren web-orrian.

Administrazio-prozeduraren informazio-fitxa (hor daude jasota izapidetzeko jarraibideak, erantzukizunpeko adierazpenak eta ereduak) helbide honetan dago (<https://www.euskadi.eus/ser-vicios/1270701>). Fitxa horren bitartez eskuratu daiteke eskaera egiteko inprimakia.

Eskaera aurkeztu ondorengo izapideak, jakinarazpenak barne, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoaren egoitza elektronikoko «Nire karpeta» apartatuaren bidez egingo dira: <https://www.euskadi.eus/nirekarpeta>

Izapidetze elektronikoa ordezkari baten bidez ere egin ahal izango da, eta, horretarako, ordezkari-tza hori Eusko Jaurlaritzaren Ahalordeen Erregistro Elektronikoa inskribatu beharko da, helbide honetan: <https://www.euskadi.eus/ordezkariek>

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoaren egoitza elektronikoa identifikazio-rako eta sinadura elektronikorako onartzen diren bitartekoak helbide honetan daude eskuragarri: <https://www.euskadi.eus/ziurtagiri-elektronikoak>

2.– Eskaerak aurkezteko epea deialdi hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argita-ratu eta hurrengo egunean hasiko da, eta 2026ko azaroaren 30ean amaituko (egun hori barne), edo kreditua agortzen denean. Ez dira onartuko deialdian ezarritako epetik kanpo aurkeztutako eskaerak.

3.– Lanaldi osoko bihurtutako kontratu bakoitzeko, eskaera bat aurkeztuko da.

4.– Eskaerarekin batera, dokumentu hauek aurkeztu beharko dira:

Batez besteko plantilla-igoera egiaztatzeko, bi txosten, «Alta-egoeran dauden langileen batez besteko plantillaren txostena» izenekoak, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak egindakoak (RED sistemaren bidez eskuratuak), enpresak EAEn dituen lantokiei buruzkoak: bat, kontratatutako pertsonari, enpresan kontratua bilakatu aurrerako sei hilabeteko aldiari dagokiona, eta bestea, lanaldi osoko bihurtu den egunari dagokiona.

Baldin eta bi txosten horiek alderatuta ikusten bada plantilla ez dela handitu, dokumentuak aurkeztu beharko dira egiaztatzeko aurreko sei hilabeteetan zenbait kontratu amaitu direla, arrazoi hauek tarteko: langileen bidezko diziplina-kaleratzea, dimisioa, desgaitasuna, adinagatik erretiroa hartzea, lan-denbora borondatez murriztea, heriotzagatiko baja, ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia.

5.– Gainerako baldintzak betetzei dagokionez, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak ofizioz egiaztatuko ditu, hau da, kontratu-modalitatea, lanaldiaren ehunekoa, antzintasun handiko data, bihurtze-data eta lan-harremanaren aldaketak, eta, hala badagokio, indarrean dagoen berdintasun-plana.

6.– Eskaerak ez badaude behar bezala beteta edo haiekin batera ez bada aurkeztu aurreko apartatuan adierazitako nahitaezko dokumentazio guztia, entitateari hamar eguneko epea emango zaio akatsa zuzendu dezan edo nahitaezko dokumentuak aurkez ditzan. Gainera, jakinaraziko zaio ezen, hori egiten ez badu, eskaerari uko egin diola ulertuko dela. Hala bada, Administrazioak eskaera horri buruzko ebazpena eman beharko du espresuki, bai eta jakinarazi ere.

7. artikulua.– Ebazpena emateko, prozedura izapidetzeko, instrukzioa egiteko eta dirulaguntzak emateko proposamena egiteko organo eskuduna.

1.– Prozedura kudeatzeko eta izapidetzeko organo eskuduna Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Enpresen eta Ekintzailetzaren zuzendaria izango da, eta ebazteko organo eskuduna, berriz, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorren zuzendaria.

2.– Deialdi honetako dirulaguntzak segidako lehiaketaren prozeduraren bidez izapidetuko dira.

Horrela, aurkeztu diren hurrenkeran aztertuko dira eskaerak, eta ordenan ebatziko dira, dago-kion espediente osatzen den unearen arabera, harik eta finantzaketarako funtsak agortu arte. Aurrekontu-zuzkidura bukatzen denean, geratzen diren eskaerei ukatu egingo zaie dirulaguntza, eta horren berri argitaratuko da EHAA-n, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administra-zioaren eta Zerbitzu Orokorren zuzendariaren ebazpen baten bidez. Era berean, www.lanbide.euskadi.eus web-orrian ere argitaratuko da.

3.– Eskaerak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorraren zuzendariaren ebazpen espresuaren bidez onartu edo ukatuko dira.

Deialdi honetan aurreikusitako dirulaguntzak emateko edo, hala badagokio, ukatzeko ebazpena Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazio eta Zerbitzu Orokorraren berariazko ebazpen indibidualizatuaren bidez emango da. Dirulaguntzak emateko ebazpenean honako hauek jasoko dira: zenbatekoa, ordaintzeko modua eta dirulaguntzaren justifikazioa. Ukatzeko ebazpena arrazoitua izango da, eta berariaz jasoko da eskaera ukatzeko arrazoiak edo arrazoiak.

4.– Eskaerak ebazteko eta jakinarazteko, gehienez sei hilabeteko epea izango da, eskaera aurkezten den egunetik aurrera, eta, epe hori amaitutakoan ebazpen espresua ematen ez bada, dirulaguntza-eskaera ezetsizat joko da.

5.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorraren zuzendariaren ebazpenak ez dio amaiera ematen administrazio-bideari, eta, haren aurka, gora jotzeko errekurtoa jarri ahal izango zaio Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren zuzendari nagusiari, ebazpena jakinarazi eta hurrengo egunetik hilabeteko epean.

6.– Publikotasun-printzipioa betetzeko, eta emakida-ebazpenak espresuki eta banaka jakinarazteaz gainera, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorraren zuzendariaren ebazpen bidez, xedapen honen babesean emandako dirulaguntzen onuradun diren entitateen zerrenda eta jasoko dituzten zenbatekoak.

8. artikulua.– Dirulaguntza ordaintzeko modua eta dirulaguntzaren justifikazioa.

1.– Dirulaguntza bi zatitan ordainduko da:

a) Emandako dirulaguntzaren % 50 dirulaguntza ematen den unean ordainduko da, 2026ko ekitaldiko aurrekontuaren ordainketa-kredituaren kontura.

b) Gainerako % 50a 2027ko ekitaldiko konpromiso-kredituaren kargura ordainduko da, dirulaguntza eman zenetik hamabi hilabete igarotakoan, ofizioz egiaztatu ondoren aldi horretan eutsi egin zaiola lanaldi osoko bihurtutako kontratuari.

2.– Emandako dirulaguntza entitate onuradunak horretarako adierazitako banku-kontuan ordainduko da.

Entitateak ez badu Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren ordainketarik jaso edo banku-datuak aldatu nahi baditu, inprimaki elektronikoa bete beharko du web-orrian dagoen ereduaren arabera, hirugarrenen datuen «alta edo aldaketa» apartatuan.

3.– 24 hilabetez eutsi beharko zaio lanaldi osoko kontratu mugagabeari. Bigarren ordainketa egin ostean ez-betetzereen bat badago, itzulketa-prozedura hasiko da, 13. artikuluan aurreikusitako prozeduraren arabera.

9. artikulua.– Lan-kontratua azkentzea edo aldatzea.

1.– Entitate onuradunak gutxienez hogeita lau hilabetez eutsi beharko dio lanaldi osoko bihurtutako kontratuari, aldaketa hori gauzatzen denetik.

Lanaldia aldatzen denean, aldaketatik igarotako egunen zati proportzionala itzuliko da, lanaldi osoko bihurtu zenetik hogeita lau hilabeteak igaro arte.

2.– Lan-kontratua azkentzen bada borondatez uko egin zaiolako, lanerako ezintasun oso edo absolutua edo baliaezintasun handia aitortu delako, erretiroa hartu delako, heriotzak baja eragin duelako edo bidezkoztat jotako diziplina-kaleratzea egin delako, dirulaguntzaren zenbatekoa itzuliko da, kontratua eten denetik hogeita lau hilabeteak bete arte dagokion denboraren proportzioan.

Salbuespen kasuetan, entitate onuradunaren borondateaz besteko arrazoiren batengatik diruz lagundutako lan-harremana azkentzen bada, ez da itzulketa-prozedura abiatuko, baldin eta beste kontratazio bat formalizatzen bada gehienez ere hilabeteko epe luzaezinean, kontratuaren azkentze-datatik aurrera. Ordezkapen hori egiteko, lan-harremana mugagabea eta lanaldi osokoa izan beharko da. Kontratazio berriak ez du beste dirulaguntza bat jasotzeko aukerarik emango.

3.– Kontratu-harremana aurreko paragrafoan aurreikusi ez den beste kausaren batengatik amaitu bada, dirulaguntza oso-osorik itzuli beharko da, deialdi honen 13. artikuluan ezarritakoari jarraituz.

4.– Entitate onuradunak komunikatu egin beharko du lanaldi osoko bihurtutako kontratuaren indarraldiari, lanaldiari edo funtsezko baldintzei eragiten dien gorabehera bat badago kontratu horri eutsi behar zaion aldian, azken dirulaguntza doitu dadin kontratatutako langileak lan egindako aldiaren zati proportzionalaren arabera. Informazio hori gorabehera gertatu eta zazpi eguneko epean komunikatu beharko du.

5.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak ofizioz egiaztatuko du kontratu-aldaketen benetako iraunaldia, bai eta kontratuok gutxienez 24 hilabete iraun dutela ere.

10. artikulua.– Entitate onuradunen betebeharrak.

Entitate onuradunen betebehar izango dira Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 14., 27. eta 42. artikuluetan ezarritakoak, deialdi honetan espezifikoki aurreikusitakoak eta, bereziki, honako hauek:

a) Lanaldi osoko bihurtutako kontratuari eustea 24 hilabetez.

b) Diruz lagundutako kontratazio motak aldatzen diren unean dagoen batez besteko plantillaren enplegu-mailari eustea 24 hilabeteko epean. Ondorio horietarako, kasu hauetan ez da ulertuko betebeharra ez dela bete: erretiroen ondorioz lan-kontratuak azkentzeagatik, bidezko deklaritutako kaleratzeengatik, dimisioagatik, heriotzagatik eta langileen ezintasun iraunkor osoagatik, absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik. Batez besteko plantillari eusteko betebeharra bete ezean, dirulaguntza itzuli beharko da.

c) Justifikatzea dirulaguntza emateko eta hura baliatzeko bide eman duten betekizunak eta baldintzak betetzen dituztela eta jarduera gauzatzen dutela.

d) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari komunikatzea kontratu-aldaketak azkentzen badira, 9. artikuluan ezarritakoaren arabera.

e) Beste administrazio edo ente publiko edo pribaturen batek xede bererako emandako dirulaguntza, laguntza, diru-sarrera edo baliabideren bat jasoz gero, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari komunikatzea.

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

g) Komunikatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak eta haren organismo autonomoek, zuzenbide pribatuko ente publikoek eta sozietate publikoek emandako laguntzen edo dirulaguntzen esparruan hasi eta oraindik izapidetzen ari diren itzultze- edo zehapen-prozedurak.

h) Honako hauen egiaztatze-jarduketan mende jartzea: Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa, Ogasun eta Finantza Saileko Kontrol Ekonomikoko Bulegoa, eta Herri Kontuen Euskal Epaitegia.

i) Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunari buruzko betebeharrak:

– Bermatzea emakumeen eta gizonen tratu- edo aukera-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa aplikatzen dela, lanpostuei loturiko hautaprobetan, elkarrizketetan eta hautaketetan, genero-alborapenik gabe.

– Dokumentu, publizitate, irudi eta material guztietan sexismorik gabeko hizkera erabili beharko da, emakumeen kontrako diskriminazioa edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestu beharko dira, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatu beharko dira, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta rol eta genero-identitateen pluraltasuna sustatzen dutenak.

11. artikulua.– Beste dirulaguntza edo laguntza batzuekiko bateragarritasuna.

Deialdi honetan aurreikusitako dirulaguntzak bateraezinak izango dira kontzeptu eta helburu berberetarako Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak edo beste administrazio edo entitate publiko edo pribatu batzuek emandako dirulaguntza edo laguntzekin; ez, ordea, Gizarte Segurantzako kotizazioetan lege ezarritako hobariekin edo murrizketekin.

12. artikulua.– Dirulaguntza aldatzea.

1.– Dirulaguntzak emateko kontuan hartutako baldintzak aldatzen badira, emandako dirulaguntza aldatu ahal izango da, betiere dirulaguntzen onuradun izateko deialdi honetan eta Dirulaguntzen Araubidea arautzen duen abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 25. artikuluan ezarritako gutxieneko baldintzak betetzen badira. Horretarako, dirulaguntza emateko ezarritako irizpideak eta mugak aplikatuko dira.

2.– Baldintzen aldaketa horren ondorioz dirulaguntza osoa edo zati bat itzuli behar bada, dago-kion itzulketa-prozedura hasiko da.

13. artikulua.– Ez-betetzeak eta itzulketa-prozedura.

1.– Deialdi honetako dirulaguntzen entitate onuradunek ez badituzte betetzen Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 14., 27. eta 42. artikuluetan ezarri zaizkien betebeharrak, edo deialdi honetan espezifikoki aurreikusi direnak, edo Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 36. artikuluan adierazitako dirulaguntza itzultzeko kasuren batean sartzen badira, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorraren zuzendariak, dagokion ebazpenaren bidez, deklaratu du jaso gabe dauden zenbatekoak jasotzeko eskubidea galdu dela eta, hala badagokio, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari itzuli behar zaizkiola jasotako zenbatekoak, bai eta dirulaguntza ordaindu zenetik hura itzuli behar dela erabakitzen den egunera arte edo zordunak itzulketa egiten duen arte –itzulketa egin behar duela erabaki aurretik egiten badu– dirulaguntzen arloan aplikagarriak diren berandutze-interesak itzuli behar zaizkiola xedatu ere, egokiak diren bestelako ekintzak eragotzi gabe, bat etorri Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 40. artikuluan ezarritakoarekin.

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

Ez-betetze partzialen kasuan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorraren zuzendariak zehaztuko du zenbat diru itzuli behar duen entitate onuradunak, proportzionaltasun-printzipioa aplikatuta, justifikatutako kostuen eta egiaztatutako jarduketaren arabera, hasieran aurreikusitako eperako kontratatze betebeharra edo ezarritako erantzukizunaren kontratatze betebeharra ez bada, zenbatekoa osorik itzuli behar denean salbu.

Salbuespen gisa, ez da eskatuko zenbatekoa itzultzeko, baldin eta, diruz lagundutako lan-harremana azkendu ostean, entitate onuradunak kontratazio berri bat formalizatzen badu, hilabeteko epe luzaezinean, azkentze horren ondorengatik aurrera. Ordezkapen hori egiteko, lan-harremana mugagabea eta lanaldi osokoa izan beharko da.

2.– Laguntzak itzultzeko prozedurak bat etorri beharko du Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearekin eta hura garatzeko araudiarekin.

3.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorraren zuzendariak abiaraziko du itzulketa-prozedura, eta idazkia bidaliko dio entitate onuradunari, ez-betetzea eragin duen egitatea –edo egitateak– komunikatzeko, eta adieraziko dio hamabost eguneko epea duela egoki ikusten dituen alegazioak edo justifikazio-dokumentuak aurkezteko. Prozedura hasiz gero, eten egingo dira oraindik egiteke dauden ordainketak.

4.– Alegazioak aurkezteko epea igarotakoan, ez bada halakorik aurkeztu edo alegazioak eze-tsi badira, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorraren zuzendariak ebazpena emango du. Itzulketa-prozedura gehienez 12 hilabeteko epean ebatzi beharko da.

5.– Ebazpenak iritziz gero arauen bat bete gabe utzi dela, eta dirulaguntza osorik edo zati bat jasotzeko eskubidea galdutzat ematen badu, interesdunak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari itzuli beharko dizkio dagozkion zenbatekoak; horretarako, bi hilabeteko gehieneko epea izango du, ebazpena jakinarazten denetik hasita. Epe hori borondatezko alditzat joko da.

6.– Borondatezko epe horretan dirulaguntza itzultzen ez bada, dirulaguntza premiamendu-bidetik berreskuratzeko izapideak hasiko dira, salbu eta Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Diru-bilketa Erregelamenduan ezarritakoaren arabera zorraren konpentsazioa aplikatu behar denean.

14. artikulua.– Datu-babesari buruzko informazioa.

Datu pertsonalen babesaren arloan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren jardura bi xedapen hauen mende egongo da: Datuak Babesteko Erregelamendu Orokorra (EB 2016/679 Erregelamendua) eta abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoa, Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzekoa. Biltzen diren datu pertsonalak «Enplegurako eta enpleguko prestakuntzarako dirulaguntzak» izeneko tratamendu-jardueraren barruan egongo dira. Jarduera horren arduraduna Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa da, eta jardueraren helburua da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren eskumen diren enplegu-politika aktiboekin zerikusia duten dirulaguntzak kudeatu eta kontrolatzea, bai eta iruzurra jazarri eta datuak estatistiketan erabiltzea ere. Eskuratzen diren datuak beharrezkoak dira Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari emandako botere publikoak gauzatzeko eta lege-betebeharrak betetzeko, eta arlo horretan eskumena duten administrazio publikoei komunikatu ahal izango zaizkie.

Datuen titularrek datuak irispidean izateko, zuzentzeko eta ezerezteko eta informazioaren tratamendua mugatzeko eta tratamenduaren aurka egiteko eskubideak erabili ahal izango dituzte tratamenduaren arduradunaren aurrean, datuen babesaren arloko eskubideak baliatzeko prozeduraren bidez. Prozedura hori www.euskadi.eus/zerbitzuak/10842/ helbidean argitaratu da.

Hemen kontsulta daiteke datu-babesari buruzko informazio osagarri eta zehatza: <https://www.euskadi.eus/informazio-klausulak/web01-sedepd/eu/gardentasuna/074300-cap2-eu.shtml/>

15. artikulua.– Eskumenari buruzko Europako araudia.

1.– Deialdi honen xede diren laguntzek bat etorri beharko dute minimis laguntzei buruzko arauarekin, zeina erregelamendu honetan ezartzen baita: Europar Batasunaren Funtzionamendu Tratatuko 107. eta 108. artikulua minimis laguntzei aplikatzeari buruz Batzordeak 2023ko abenduaren 13an egindako (EB) 2023/2831 Erregelamendua. Kalifikazio horren ondorioz, enpresa bakar bati minimis laguntzetan ezin zaio guztira 300.000 euro baino gehiago eman, hiru urteko edozein alditan.

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

2.– Laguntza eskatzen duen entitateak aurreko hiru urteetan jasotako minimis laguntzei buruzko aitorpena egin beharko du, ziurtatzeko minimis laguntza berriak ez duela gaindituko ezarritako gehieneko muga.

16. artikulua.– Dirulaguntzen arloan aplikatu beharreko arauak.

Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legea aplikatu behar zaio dirulaguntza-programa honi.