

BESTELAKO XEDAPENAK

LANBIDE-EUSKAL ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOA

3500

EBAZPENA, 2026ko uztailaren 24koa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren zuzendari nagusiarena, zeinaren bidez argitara ematen baitira seme-alabak edo mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko dirulaguntzak emateko oinarri arautzaileak eta zeinaren bidez egiten baita dirulaguntzen deialdia 2026ko ekitaldirako.

Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren Administrazio Kontseiluak, 2026ko uztailaren 23ko bilkuran hartutako erabakiaren bidez, seme-alabak edo mendekotasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hartu duten langileak ordezkatzeko dirulaguntzak emateko oinarri arautzaileak onartu ditu, bai eta 2026ko ekitaldirako deialdia ere.

Horrenbestez, hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.— Argitara ematea seme-alabak edo mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko dirulaguntzak emateko oinarri arautzaileak eta 2026ko ekitaldirako dirulaguntzen deialdia; oinarriak ebazpen honen eranskinean daude.

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

Hirugarrena.— Aditzera ematea berraztertze-errekurtsoa aurkeztu ahal izango zaiola Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazio Kontseiluari, seme-alabak edo mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu duten edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko 2026ko ekitaldirako dirulaguntzak emateko oinarri arautzaileak eta dirulaguntza-deialdia onartzen dituen haren erabakiaren aurka, 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 uztailaren 24a.

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

ERANSKINA

SEME-ALABAK EDO MENDE TASUN-EGOERAN EDO OSASUN-EGOERA OSO LARRIAN DAUDEN SENITARTEKOAK ZAIN TZEKO ESZEDENTZIA HARTU EDO LANALDIA MURRIZTU DUTEN LANGILEAK ORDEZTEKO DIRULAGUNTZEN 2026KO EKITALDIKO DEIALDIA ARAUTZEKO OINARRIAK

2025era arte, Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko urriaren 22ko 164/2019 Dekretuak IV. kapitulu an arautzen zituen, indarraldi mugagabe z, langabe zian inskribatuta dauden pertsonak kontratatze ko laguntzak, besteren konturako langileak edo kooperatiba-sozietateetako bazkide-langileak edo lan-bazkideak ordezte ko; horretarako, langileok seme-alabak edo mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintze ko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu behar zuten.

Horrela, eta enpleguaren arloko laguntzei dagokiene z, IV. kapitulu ko laguntzak finantzatzeko aurrekontu-zuzkidura urtero egin da indarrean jarri zenetik, Lanbide ko zuzendari nagusiaren ebazpen baten bidez, 164/2019 Dekretuaren 62.5 artikulua k agintzen zuen bezala.

Hala ere, Dirulaguntzen Araubidea Erregulatze ko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen azken xedapenetako lehenengoan ezartzen denez, ezin izango da dirulaguntza-deialdirik argitaratu indarraldi mugagabea duten oinarri arautzaileen babesean, baldin eta 12 hilabeteko epean eguneratzen ez badira (Euskal Autonomia Erkidegoko 2024. urte ko Aurrekontu Orokorrak onartzen dituen abenduaren 22ko 8/2024 Legearen bidez, 24 hilabetera igo zen epe hori).

Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintze ko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordezte ko dirulaguntzen lerroak emaitza onak izan ditu aurre ko ekitaldietako deialdietan, kontuan hartuta diruz lagundutako lan-kontratuen kopurua eta beren lanpostuetan benetan ordezkaturako pertsonen kopurua.

Ondorioz, dirulaguntza horiek ematen jarraitze ko, dirulaguntzen oinarri berri batzuk onartu eta argitaratu behar dira, dirulaguntzen deialdia jasoko dutenak. Gai hori Lanbideren Administrazio Kontseiluaren eskumena da, apirilaren 29ko 93/2025 Dekretuaren bidez onartutako erakunde publiko honen estatutuen 11.j) artikulua aplikatuz.

Deialdi honetako dirulaguntzak Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren 2026. urte rako Dirulaguntzen Plan Estrategikoan aurreikusita daude. Plan hori Jaurilaritzako bigarren lehendakariorde eta Ekonomia, Lan eta Enplegu ko sailburuaren 2026ko urtarrilaren 14ko Aginduaren bidez onartu zen (Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren 2026-2029ko aldirako Dirulaguntzen Plan Estrategi koa onartzen duena), Dirulaguntzen Araubidea Erregulatze ko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 6.1 eta 7.1 artikuluetan xedatutako a betetze ko.

Deialdi hau 4.1 gako estrategikoan sartzen da «Lan-eremuan genero-berdintasun eraginkorrekiko konpromisoa», zeina 4 helburu estrategiko transbertsalaren barruan baitago: «Aukera-berdintasuna, euskal enplegu-politikaren funtsezko ardatz gisa». Planean jasota dago, eta estaldura ekonomiko a ematen dio langabe gisa inskribatuta dauden pertsonak kontratatzen laguntze ari, besteren konturako langileak edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak ordezte ko, baldin eta langileok seme-alabak edo mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senideak zaintze ko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hartu badute.

Euskal Autonomia Erkidegoko 2026. urte ko Aurrekontu Orokorrak onartzen dituen abenduaren 23ko 7/2025 Legeak esleitzen ditu dirulaguntza horiek finantzatzera bideratutako guztizko balia bide ekonomikoak.

Horregatik guztiagatik, Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko zuzendari nagusiak proposatuta, zuzenbide pribatuko erakunde publiko horren Administrazio Kontseiluak, 2026ko uztailaren 23ko bilkuran, seme-alabak edo mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko 2026ko ekitaldirako dirulaguntzen deialdirako oinarriak onartu ditu.

1. artikulua.– Oinarrien xedea eta baliabide ekonomikoak.

1.– Oinarri hauen xedea da seme-alabak edo mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko dirulaguntzak arautzea.

2.– 2026an deialdi honetan araututako laguntzak finantzatzeko, 1.055.000,00 euro bideratu dira.

2. artikulua.– Diruz lagundu daitezkeen jarduketak.

1.– Langabe moduan inskribatuta dauden pertsonak kontratatzeko dirulaguntzak emango dira, honako pertsona hauek zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten eta besteren kontura lan egiten duten langileak edo kooperatiba-sozietateetako bazkide-langileak edo lan-bazkideak ordeztzeko kontratatzen badira:

seme-alabak, artikuluko honetako 4. ataleko baldintzak betetzen direnean, eta

mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak, baldin eta eszedentziaren edo lanaldi-murrizketaren egoera horietan artikuluko honetako 5. atalean aurreikusitako baldintzak betetzen badira.

2.– Era berean, eszedentzia hartu duen edo lanaldia murriztu duen langilearen lanpostua betetzeko lehendik denbora partzialeko kontratua zuen langilearen lanaldia luzatzen bada, horretarako ere dirulaguntza emango da.

3.– Ez da laguntzeko modukoa izango enplegu-emailearen ezkontidearen edo izatezko bikote-kidearen kontratazioa, ez enplegu-emailearen aurreko, ondorengo edo zeharkako senitartekoena (odolkidetasunezko edo kidetasunezko lehen edo bigarren mailako ahaidetasuna), ezta pertsona juridiko pribatuetako gobernu- eta zuzendaritza-organoetako kideen lotura bereko senitartekoen kontratazioa ere.

4.– Arrazoi hauengatik eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko lan-kontratuak diruz lagundu ahal izango dira:

3 urtetik beherako seme edo alaba bakoitza zaintzeko eszedentzia.

Adopzioaren edo tutoretzaren kasuan, adopzioa, nazionala zein nazioartekoa, edo tutoretza dagokion erregistro zibilaren bulegoan (kontsulatuetaoak barne) eratzen denetik aurrera zenbatzen hasiko da diruz lagundutako eszedentzia gozatzeko 3 urteko epea.

Adoptatzeko edo harrera iraunkorra egiteko xedeko zaintzaren kasuetan, diruz lagundutako eszedentzia balia daitezkeen 3 urteak administrazio-ebazpena osatzen denetik edo laguntzaren eskatzaileari jakinarazten zaionetik hasiko dira kontatzen, edozein dela ere aipatu ebazpenak irmotasuna lortu zuen eguna.

12 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko, lanaldia gutxienez % 33 murriztea.

Salbuespen gisa, semeak edo alabak % 33ko edo gehiagoko aitortutako desgaitasuna badu, lanaldia murrizteagatik dirulaguntza semeak edo alabak 18 urte bete arte baliatu ahal izango da.

Era berean, ez dira diruz lagunduko Gizarte Segurantzaren araudiaren esparruan jaiotzagatiko edo adingabeak zaintzeagatiko prestazioa jasotzen diren aldietan langileak ordeztzeko egiten diren kontratazioak.

5.– Lan-kontratuak diruz lagundu ahal izango dira eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko, baldin eta baldintza hauek betetzen badituzte:

Mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia, mendetasun ertaina (II. maila) edo handia (III. maila) aitortuta badaukate, edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia.

Lanaldia, gutxienez, % 33 murriztea mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko, aitortuta daukaten mendetasun-maila edozein delarik ere, edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko.

6.– Eszedentziak eta lanaldi-murrizketak diruz laguntzeko, ezinbestekoa izango da horiek hartzen dituzten langileen ordainsaria benetan murriztea.

3. artikulua.– Onuradunak.

1.– Hauek izango dute eskubidea kapitulu honetan aurreikusitako laguntzak jasotzeko: norberaren kontura lan egiten duen pertsona fisikoek, baita pertsona juridikoek ere, baldin eta besteren konturako langileak edo kooperatiba-sozietateetako bazkide-langileak edo lan-bazkideak kontratazen badituzte lantoki horietan lan egiteko. Ezin izango dira onuradun izan administrazio publikoak, organismo autonomoak, zuzenbide pribatuko ente publikoak eta sektore publikoa osatzen duten gainerako entitateak.

Onuradunak izateko, entitateek baldintza hauek bete behar izango dituzte:

a) Euskal Autonomia Erkidegoan izatea lantokia.

b) Kondenaturik ez egotea delitu hauetakoren bat egiteagatik: prebarikazioa, funtzionario-eroskeria, ondasun publikoak bidegabe eralgitzea, eragimen-trafikoa, iruzurrak eta legearen aurkako ordainarazpenak edo hirigintza-delituak.

c) Kondenatua edo zehatua ez egotea, epai edo administrazio-ebazpen irmo batez, dirulaguntzak edo laguntza publikoak lortzeko aukera galtzera, edo, hala izan bada, igarota edukitzea kondena- edo zehapen-epea.

d) Konkurtso boluntarioaren deklarazioa eskatu ez izana, edozein prozeduratan kaudimengabetzat jo ez izana, konkurtsoan deklaratura ez egotea –salbu eta horretan hitzarmen bat indarrean jarri bada–, esku-hartze judizialaren mende ez egotea, edo Konkurtsoari buruzko uztailaren 9ko 22/2003 Legearen arabera desgaituta ez egotea, edo, desgaituta egonez gero, konkurtsoa kalifikatzeko epaian ezarritako desgaitze-aldia bukatuta egotea.

e) Kausaren batean errudun deklaraturik izateagatik, Administrazioarekin egindako ezein kontraturen suntsiarazpen irmoa eragin ez izana.

f) Pertsona fisikoak, merkataritza-sozietateen administratzaileak edo beste pertsona juridiko batzuen legezko ordezkariak bateraezintasun-egoera hauetakoren batean ez egotea: Administrazio Publikoen Zerbitzuko Langileen Bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legean aurreikusitako bateraezintasunen araubideko egoeraren batean eta Kargu publikodunen jokabide-kodea eta haien interes-gatazkak arautzen dituen ekainaren 26ko 1/2014 Legean aurreikusitako egoeraren batean. Edo Hauteskunde Araubide Orokorrari buruzko ekainaren 19ko 5/1985 Lege Organikoan

araututako hautapen bidezko karguren bat betetzea, arau horretan edo adierazitako gaiak arautzen dituen araudi autonomikoan ezarritako eran.

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

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

h) Ez izatea egoitza fiskala erregelamendu bidez paradisu fiskaltzat hartutako lurralde edo herrialde batean.

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

j) Zehapen administratibo edo penalik jaso ez izana sexuan oinarrituta diskriminatzeagatik edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko araudia ez betetzeagatik –zehazki, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartua, edo Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa–, edo zehapen-epea igaro izana.

k) Ez edukitzea laguntzak edo dirulaguntzak jasotzea eragozten dion legezko kausarik, hauek barne:

- Ez izatea berdintasun-planik indarrean, estatu-araudiaren arabera horretara behartuta dagoen enpresa izanik.

- Ez edukitzea ezarrita neurrikeri sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu-indarkeriak prebenitzeko eta haien aurka borrokatzeko, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan Estatuak dauzkan legeek ezarritakoaren arabera, 50 langile baino gehiago dituzten enpresen kasuan.

- LGBTIfobia egitea, bultzatzea edo sustatzea, barnean dela konbertsio-terapiak sustatzea edo egitea.

l) Administrazio-bidean irmoa den ebazpen baten bidez zehatua ez izatea Hondakinak eta Lurzoru Kutsatuak arautu eta Ekonomia Zirkularra bultzatzeko apirilaren 8ko 7/2022 Legean edo Euskadiko Ingurumen Administrazioaren abenduaren 9ko 10/2021 Legean aurreikusitako arau-hauste astun edo oso astun batengatik, edo, hala izan bada ere, ezarria izatea beharrezkoak ziren neurri zuzentzaileak eta ordaindua izatea dagokion zehapena.

m) Desgaitasuna duten pertsonentzat lanpostuak gordetzeko lege ezarritako kuota betetzea edo, bestela, hori betetzeko neurri alternatiboak hartzea.

n) Elkarleen kasuan, elkartea ez egotea Elkartzeko Eskubidea Arautzeko martxoaren 22ko 1/2002 Lege Organikoko 4. artikuluen 5. eta 6. apartatuetan aurreikusitako debeku-kausen eraginpean.

o) Legez kontrako egintza penalen arrazoizko zantzuak aurkitu zaizkiola eta inskripzio-prozedura administratiboa eten zaion elkarre bat ez izatea, Elkartzeko Eskubidea Arautzeko martxoaren

22ko 1/2002 Lege Organikoaren 30.4 artikuluan xedatutakoa aplikatuta, erregistroan inskribatzeko aukera ematen dion ebazpen judizial irmorik ez dagoen bitartean.

p) Enpresa-deslokalizaziorik ez egitea, Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 49. artikuluan ezarritako eran.

2.– Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak ez badu egiaztatzen 1. apartatuan xedatutako eskakizunen bat, erantzukizunpeko adierazpen baten bidez egiaztatu beharko da eskakizun hori. Adierazpen hori eskabide-orrian dago.

4. artikulua.– Kontratuen baldintzak.

1.– 2.2 artikuluan aurreikusitako lanaldi-luzapenaren kasuan izan ezik, kontratatutako langileak langabe egon beharko du eta enplegu-eskatzaille gisa inskribatuta egon beharko du Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuan.

2.– Eszedentzia edo lanaldiaren murrizketa baliatzen duen langilea ordeztzen duen pertsonak aurretiaz bitarteko lan-kontratua badu enpresan pertsona bera ordezteko seme edo alaba berberaren jaiotzagatik, adopzioagatik edo adopzioa edo harrera egiteko xedeko tutoretzagatik edo zaintzagatik, aurreko paragrafoan aurreikusitako baldintza betetzat joko da hasierako kontratua egiteko unean ere bete bazen, eta, betiere, kontratazioak etenik gabe egiten badira.

3.– Seme-alabak edo mendetasun-egoeran dauden edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten besteren konturako langileak edo kooperatiba-bazkideak ordeztu behar badira, iraupen mugatuko kontratu bat izenpetu beharko da, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 15.1 eta 15.3 apartatueta xedatutako eran (urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsi zen testu bategin hori), edo, bestela, iraupen mugatuko bazkide-kontratu bat, kooperatiba-sozietateari aplikatzekoak zaizkion arauetan xedatutako eran. Kontratazio horrek baldintza hauek bete beharko ditu:

Gutxienez 59 egun naturaleko iraupen jarraitua izatea.

Ordezten den pertsonaren kontratuan itundutako lanaldi bera izatea, gutxienez, eszedentzia dela-eta ordeztzen den kasuetan; lanaldi-murrizketagatik ordeztzen den kasuetan, berriz, murriztu den ehunekoaren pareko lanaldia izan behar du. Pertsona ordeztuaren eta kontratatutako pertsonaren kontratuen arteko baliokidetasunari eutsi beharko zaio diruz lagundu daitekeen jarduketak irauten duen bitartean.

4.– Legez edo akordio indibidualaren edo kolektiboaren arabera bermatu beharko da eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duen langileari bere lanpostua gordetzea edo bere ohiko lanaldira itzultzea.

5. artikulua.– Laguntzaren zenbatekoa.

1.– Besteren kontura lan egiten duten langileak kontratatzen direnean, aurreko artikuluko bigarren apartatuan aipatzen diren kontratuen kasuan, kontingentzia arruntengatik enpresak Gizarte Segurantzari egiten dion kotizazioaren % 100 lagunduko da diruz.

2.– Kooperatiba-sozietateek Norbere Konturako Langileen edo Autonomoen Erregimen Berezian sartzen diren bazkide-langileak edo lan-bazkideak epe mugatu baterako kontratatzen badituzte, kontingentzia arruntengatik kotizazioaren % 100 lagunduko da diruz; zehazki, gutxienezko kotizazio-oinarriari dagokion zenbatekoarena edo, bestela, kotizatzen den kuota bakarrari dagokiona.

Bazkide-langileak edo lan-bazkideak epe mugatu baterako kontratatzen badituzte eta langile horiek Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean sartzen badira, kontingentzia arruntei dago-kien enpresa-kotizazioaren % 100 lagunduko da diruz.

3.— Sinatutako kontratuaren lanaldiak langile ordeztuaren kontratuan azaltzen den lanaldia gain-ditzen badu, edo lanaldi-murritzetaren ehunekoa gainditzen badu, ordezkapenarekin bat datorren zati proportzionalaren arabera dirulaguntza emango da, ez gehiago.

6. artikulua.— Laguntzaren gehieneko iraupen metatua.

1.— Oinarri hauetan arautzen diren laguntzak honako gehieneko aldi hauetan emango dira, sub-jektu eskubide-sorrarazle bakoitzeko, pertsona berak baliatutako eszedentzia edo lanaldi-murritzeta dela-eta egiten den ordezkapenagatik. Aldi horiek dirulaguntza jaso dezaketen aldien gehieneko muga metatu gisa jarduten dute.

a) Seme-alabak zaintzeko eszedentzia hartu duen langilea ordezkatzeko denean, 548 egun natural, ordezkaturik emakumea denean, edo gizonezkoa denean eta gizonezko bat kontratatzen bada hura ordezteko. Gehieneko aldia 900 egun naturalekoa izango da, ordezkaturikoa gizona bada eta emakume bat kontratatzen bada hura ordezteko. Aldi hori lehenago amaituko da, sub-jektu eskubide-sorrarazle berri batek beste eszedentzia bat eragiten duenean.

b) Mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu duen langilea ordezkatzeko denean, 365 egun natural, ordezkaturik emakumea denean, edo gizonezkoa denean eta gizonezko bat kontratatzen bada hura ordezteko. Gehieneko aldia 730 egun naturalekoa izango da, ordezkaturikoa gizona bada eta emakume bat kontratatzen bada hura ordezteko.

c) Osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu duen langilea ordezkatzeko denean, 90 egun natural, ordezkaturik emakumea denean, edo gizonezkoa denean eta gizonezko bat kontratatzen bada hura ordezteko. Gehieneko aldia 180 egun naturalekoa izango da, ordezkaturikoa gizona bada eta emakume bat kontratatzen bada hura ordezteko.

d) Seme-alabak edo mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murriztu duen langilea ordezteko, 1.278 egun natural, ordezkaturik emakumea denean, edo gizonezkoa denean eta gizonezko bat kontratatzen bada hura ordezteko. Gehieneko aldia 2.700 egun naturalekoa izango da, ordezkaturikoa gizona bada eta emakume bat kontratatzen bada hura ordezteko.

e) Osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murriztu duen langilea ordezteko, 180 egun natural, ordezkaturik emakumea denean, edo gizona denean eta gizon bat kontratatzen denean hura ordezkatzeko. Gehieneko aldia 360 egun naturalekoa izango da, ordezkaturikoa gizona bada eta emakume bat kontratatzen bada hura ordezteko.

2.— Erditzearen, adopzioaren eta adoptatzeko edo harrera iraunkor anizkoitza egiteko tutoretzaren eta zaintzaren kasuetan, diruz lagundu daitezkeen gehieneko mugak aurreko apartatuko a) eta d) letretan xedatutakoak izango dira, eta 160 egun gehiago, adingabe bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

Nolanahi ere, aldi horretan beste seme edo alaba bat etorri gero, amaitu egingo da aurreko erditzeagatik, adopzioagatik edo adoptatzeko edo harrera iraunkor anizkoitza egiteko tutoretza edo zaintzagatik baliatutako eszedentzia, bai eta horri dagokion eta diruz lagundu daitezkeen gehieneko mugaren luzapena ere; eta beste eszedentzia-aldi bat irekiko da, hala badagokio.

3.– Dirulaguntzen gehieneko iraupena zenbatzeari dagokionez, kontuan izango dira Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko urriaren 22ko 164/2019 Dekretuaren IV. kapituluaren edo hura ordeztzen duen arauaren babesean diruz lagundutako aldiak.

7. artikulua.– Eskabideak, aurkezteko epea eta nahitaezko dokumentazioa.

1.– Eskaerak elektronikoki izapidetu beharko dira, eta, horretarako, Lanbideko webgunearen bidez aurkeztu.

Izapidetze-jarraibideak, erantzukizunpeko adierazpenak eta ereduak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren egoitza elektronikoan daude eskuragarri, helbide honetan: <https://www.lanbide.euskadi.eus/hasiera>

Eskabidea aurkeztu ondorengo izapideak eta jakinarazpenak «Nire karpeta» atalaren bidez egingo dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren egoitza elektronikoan: <https://www.euskadi.eus/nire-karpeta/web01-sede/eu/>

Izapidetze elektronikoa ordezkari baten bidez ere egin ahal izango da, eta, horretarako, ordezkaritza hori Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren ahalordeen erregistroan inskribatu beharko da, helbide honetan: <https://www.euskadi.eus/erregistroa/ahalerr/web01-sede/eu/>

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren egoitza elektronikoan identifikaziorako eta sinadura elektronikorako onartzen diren bitartekoak helbide honetan daude eskuragarri: <https://www.euskadi.eus/identifikazio-elektronikorako-onartutako-bitartekoak/web01-sede/eu/>

2.– Eskabideak aurkezteko epea hau izango da:

a) 59 egun natural eta 6 hilabete bitarteko iraupen jarraitua duten ordezkapenetarako, eskaerak aurkezteko epea 3 hilabetekoa izango da, kontratua azkentzen den egunetik hasita.

b) 6 hilabetetik gorako iraupen jarraitua duten ordezkapenen kasuan, eskaera bat aurkeztu beharko da kontratua indarrean dagoen 6 hilabeteko aldi bakoitzeko, 3 hilabeteko epean, sei hilabeteko aldi bakoitza amaitzen den egunetik zenbatzen hasita.

c) Azken ordezkapen-aldiak 6 hilabete baino gutxiago irauten badu, eskaera aurkezteko epea 3 hilabetekoa izango da, kontratua azkentzen den egunetik zenbatzen hasita.

d) 6 hilabetetik gorako kontratua lehenago azkentzen bada, dirulaguntzaren eskaera 3 hilabeteko epean aurkeztu beharko da, kontratua azkentzen den egunetik zenbatzen hasita.

3.– Eskabideekin batera, dokumentazio hau aurkeztu beharko da:

a) Dirulaguntza jaso behar duen kontratazioa oinarritu duen eszedentzia edo lanaldi-murrizketa egiaztatzen duen agiria, eskubide horietaz baliatu den pertsonari buruzko honako datuak jasotzen dituen:

– Eszedentzia hartzeko edo lanaldia murrizteko eskubidea sorrarazi duen subjektuaren identifikazioa.

– Hura gauzatuko den denbora.

– Une horretara arte egiten zuen lanaldia, eta lanaldi horrek lanaldi osoarekiko duen proportzioa, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren arabera.

– Lanaldi-murrizketaren kasuan, murrizketaren ehunekoa, egin ohi zuen lanaldiarekin alderatuta.

– Lanpostua gordetzeko edo ohiko lanaldira itzultzeko bermea.

b) Besteren kontura lan egiten duten langileen ordezkapenaren kasuan, seme-alabak edo mendetasuna duten senitartekoak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hartzen duen langilea ordezteko kontratuaren kopia. Kooperatiba-sozietateen kasuan, bazkide-langilearen edo lan-bazkidearen iraupen mugatuko kontratuaren kopia.

c) 2.2 artikuluan aurreikusitako lanaldi-luzatzeen kasuan, aurretik lanaldi partzialeko kontratazioa zegoela eta kontratua ordezkapena betetzeko helburuarekin aldatu dela egiaztatu beharko da.

d) Eskatutako aldiari dagozkion Gizarte Segurantzako kotizazio-agirien kopia, kontratatutako pertsona agertzen den orrialdeena; agiriok RED sistematik eskuratu behar dira (KLO kotizazioen likidazio-ordainagiri, eta LZN langileen zerrenda nominala).

e) Laguntzaren eskatzaileak –pertsona fisikoa edo juridikoa– egindako adierazpena, aurreko hiru urteetan beste minimis laguntzarik eskatu edo jaso duen ala ez adierazten duena.

f) Dirulaguntzaren xede den eszedentziaren edo lanaldi-murrizketaren arrazoia senide edo seme edo alaba baten desgaitasuna edo osasun-egoera oso larria izan bada, egoera hori justifikatzen duen ziurtagiri medikoa edo mendetasun-maila egiaztatzen duen dokumentua aurkeztu beharko da eskabidearekin batera.

g) Hasierako aldiaren jarraipena diren kontratazio-aldietarako eskaerak ere eskabide normalizatuan egin beharko dira, eta d) letran adierazitako dokumentazioa bakarrik aurkeztu beharko da; nolana ere, hasierako egoeran gertatutako edozein aldaketari buruzko dokumentazioa aurkeztu beharko da nahitaez.

4.– Lanaldi-murrizketa hartu duen pertsonak murrizketa horren ehunekoa aldatzen badu, aldaketa hori egiaztatzen duen dokumentazio aurkeztu beharko da; halaber, kontratatutako pertsonaren eta ordezkatuaren lanaldien ehunekoa parekatzeko kontratua aldatu bada, dirulaguntza eskatzeko xede den ordezkapena egiten duen pertsonaren kontratuaren aldaketaren kopia aurkeztu beharko da.

5.– Eskaera bakar batean ez da inoiz diruz lagunduko segidako 6 hilabetetik gorako ordezkapenaldirik.

6.– Bi eszedentzia edo lanaldi-murrizketaren edo gehiagoren hutsunea betetzeko ordezkari bat kontratatzen bada, eskaera bat aurkeztu beharko da kontratuan azaltzen den ordezkapen bakoitzeko, diruz laguntzeko moduko jardun bakoitzarentzat aurreko paragrafoetan ezarritako baldintza eta epeen arabera.

8. artikulua.– Eskakizuna zuzentzea eta hobetzea.

Aurkeztu beharreko eskaerak eta dokumentazioak oinarri hauetan ezarritako baldintza guztiak biltzen ez badituzte, edo horien edukia osatu gabe dagoela irizten bazaio, eskaera egiten duen pertsonari eskatuko zaio 10 laneguneko epean dokumentazioa osatzeko edo hutsegiteak konpontzeko. Halaber, horrelakorik egiten ez badu haren eskaera baliogabetuko dela jakinaraziko zaio, eta Administrazioak eskaera horri buruzko esanbidezko ebazpena eman eta jakinarazi beharko dio, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 68.1 eta 21.1 artikuluetan ezarritakoaren arabera.

9. artikulua.– Prozedura eta organo eskudunak.

1.– Aurkezten diren hurrenkeran aztertuko dira eskabideak, eta ordenan ebatziko dira, espediente osatzen den unearen arabera, Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 19.3 artikuluan xedatutakoarekin bat etorritz.

Aurrekontu-zuzkidura amaitzen bada, horren berri emango da EHAA n eta Lanbideren webgunean (<https://www.lanbide.euskadi.eus>), Enpresa eta Ekintzaitzaren Zuzendaritzaren ebazpen baten bidez, eta dirulaguntzak ukatuko zaizkie ebazteke dauden eskabideei.

2.– Enpresen eta Ekintzaitzaren Zuzendaritzaren ardura da eskabideak kudeatu eta izapidetzea. Administrazio eta Zerbitzu Orokorretako Zuzendaritza da dirulaguntzak emateko prozedura ebazteko organo eskuduna. Dirulaguntzak emateko ebazpenak honako hauek jasoko ditu: dirulaguntzaren zenbatekoa, ordaintzeko modua eta, hala badagokio, dirulaguntza justifikatzeko modua. Ebazpenean berariaz aipatuko da emandako dirulaguntza «minimis» laguntza dela.

3.– Ebazteko epea gehienez sei hilekoa izango da, dirulaguntza eskabidea aurkezten den egunaz geroztik, eta, epe hori igarotakoan, ebazpenik eman eta jakinarazi ez bada, eskaera administrazio-isiltasunaren bidez ezetsi dela pentsatu beharko da.

4.– Administrazio eta Zerbitzu Orokorreko Zuzendaritzaren ebazpenak ez dio amaierarik emango administrazio-bideari, eta, haren aurka, gora jotzeko errekurtoa jarri ahal izango zaio Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko zuzendari nagusiar, hilabeteko epean, ebazpena jakinarazi eta hurrengo egunetik aurrera.

10. artikulua.– Ordaintzeko modua.

1.– Emandako laguntzak ordainketa bakarrean ordainduko dira, dirulaguntza emateko ebazpena jakinarazi eta bi hilabete igaro baino lehen.

2.– Dirulaguntzak ordaindu ahal izateko, pertsona edo entitate onuradunak Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren hirugarrenen datu-basean agertu beharko du.

Pertsona ez badago erregistratuta, edo Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren hirugarrenen datu-basean dauden banku-datuak aldatu nahi baditu, inprimaki bat bete beharko du webgunean ezarritako ereduaren arabera, «Hirugarrenen datuen alta edo aldaketa» laguntza-atalean: Kontziliaziorako kontrataziorako laguntzak– Lanbide.

11. artikulua.– Onuradunen betebeharrak.

1.– Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 14., 27. eta 42. artikuluetan ezarritakoak dira entitate onuradunaren betebeharrak, eta, bereziki, hauek:

a) Hasieran hitzartutako iraupena bete baino lehenago azkentzen diren kontratuen berri ematea, eta arrazoia jakinaraztea.

b) Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari justifikatzea betetzen direla dirulaguntza emateko edo erabiltzeko eskakizunak eta baldintzak.

c) Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari laguntzea diruz lagundutako jarduera egiaztatzeko, ikuskatzeko, jarraipena egiteko eta kontrolatzeko prozeduretan, ofizioz edo alderdi batek eskatuta; eta Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren, Ogasun eta Finantza Saileko Politika Ekonomikoa-ren eta Europako Kohesioaren Zuzendaritzaren, Ogasun eta Finantza Saileko Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren eta Herri Kontuen Euskal Epaitegiaren egiaztapen-jarduketan mende jartzea.

d) Helburu berberarekin administrazio honen bidez edo beste edozein administrazio publiko edo ente publiko nahiz pribatutatik dirulaguntzak edo laguntzak jasoz gero, horren berri ematea Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari.

e) Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinaraztea dirulaguntza emateko kontuan izan den edozein baldintzaren aldaketa, baita diruz lagundutako jardueren xedeari edo izaerari nabarmen eragiten dion edozein gorabehera ere.

f) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrak eta haren organismo autonomoek emandako izaera bereko laguntzen edo dirulaguntzen esparruan hasi den eta oraindik izapidetzen ari den edozein itzultze- edo zehapen-prozedura jakinaraztea Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari.

g) Emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunaren arloko betebeharrak:

– Lanpostuetarako probak edo elkarrizketak eta hautaketa egitean emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa aplikatzen dela bermatzea.

– Dokumentazio, publizitate, irudi eta material guztietan hizkuntzaren erabilera ez-sexista egin behar da, emakumeen kontrako diskriminazioa edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestu behar dira, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatu, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta genero-rolen eta -identitateen pluraltasuna sustatzen dituztenak.

h) 16. artikuluan aipatzen den datu pertsonalen babesari buruzko informazioa helarazi beharko diete enpresa edo entitate onuradunek kontratatutako langileei.

2.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak egiaztatzen ez dituen betekizunak egiaztatzeko, oinarri hauen 3.2 artikuluan aipatzen den erantzukizunpeko adierazpena aurkeztu beharko da.

12. artikulua.– Laguntzak metatzea.

1.– Oinarri hauetan aurreikusitako laguntzak bateragarriak izango dira administrazio publikoek xede horri begira eman edo ezartzen dituzten bestelako laguntzekin.

2.– Laguntza bat baino gehiago jasotzen bada, muga hauek hartuko dira kontuan: lagundu daitezkeen jarduketei dagozkien laguntzen baturak ezin izango du gainditu, kotizazioari aplika dakizkiokeen murrizketekin edo hobariekin edo laguntzekin batera, enpresak kontingentzia arruntengatik Gizarte Segurantzaren kotizatzen duenaren % 100. Halaber, kooperatiba-sozietateek Autonomoen Erregimen Berezian sartzen diren iraupen mugatuko bazkide-langileak edo lan-bazkideak kontratatzen badituzte, ezin izango da gainditu kontingentzia arruntengatik kotizazioaren % 100; zehazki, gutxieneko kotizazio-oinarriari dagokion zenbatekoarena edo, bestela, kotizatzen den kuota bakanrari dagokiona.

3.– Laguntza bat baino gehiago jasotzen bada, dirulaguntzen zenbatekoak ez du ezein kasutan gaindituko diruz lagundu daitezkeen jarduketak laguntzen onuradunari eragingo dion kostua; edo nola ere, mugak kontuan hartuta dagoen gaindikinak Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak emango duen laguntzaren zenbatekoa murriztuko du beti.

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

1.– Deialdi honetako laguntzen entitate onuradunek ez badituzte betetzen Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 14., 27. eta 42. artikuluetan ezarri zaizkien betebeharrak, edo deialdi honetan berariaz ezarri zaizkienak, 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 Orokorren zuzendariak, dagokion ebazpenaren bidez, erabakiko du jaso gabe dauden zenbatekoak jasotzeko eskubidea galdu dela eta, hala badagokio, Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari jasotako kopuruak itzuli behar zaizkiola, bai eta dirulaguntza ordaindu zenetik hura itzuli behar dela erabakitzen den egunera bitarte edo zordunak itzulketa egiten duen arte –itzulketa egin behar duela erabaki aurretik egiten badu– dirulaguntzen arloan aplikagarriak diren berandutze-interesak ordaindu behar zaizkiola 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 Orokorren zuzendariak entitate onuradunak itzuli beharreko kopurua zehaztuko du, proportzionaltasun-printzipioa aplikatuta, justifikatutako kostuen eta egiaztatutako jarduketan arabera, hasieran aurreikusitako eperako kontratatze betebeharra edo ezarritako eran kontratatzea betetzen ez bada, zenbatekoa osorik itzuli behar denean salbu.

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 Administrazio eta Zerbitzu Orokorren zuzendari nagusiak abiaraziko du laguntzaren itzulketa-prozedura, eta idazkia bidaliko dio entitate onuradunari, ez-betetzea eragin duen gertaera –edo gertaerak– jakinarazteko, eta adieraziko dio hamabost eguneko epea duela egoki ikusten dituen alegazioak edo egiaztagiria aurkezteko. Prozedura hasten denean, eten egingo dira artean egin gabe dauden ordainketak, halakorik egonez gero.

4.– Alegazioak aurkezteko epea igarotakoan, halakorik aurkeztu ez bada edo ez badira onartu, Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko Administrazio eta Zerbitzu Orokorren zuzendariak ebazpena emango du. Itzulketa-prozedura 12 hilabete igaro baino lehen ebatzi beharko da.

5.– Ebazpenak esaten badu arauen bat bete gabe utzi dela eta galdutzat ematen badu dirulaguntza osorik edo zati bat jasotzeko eskubidea, interesdunak bi hilabete izango ditu Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari dagozkion diru kopuruak itzultzeko, 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.– Dirulaguntza aldatzea.

Dirulaguntza emateko kontuan hartutako baldintzak aldatzen badira, emandako dirulaguntza ere aldatu ahal izango da, baldin eta deialdi honetan dirulaguntzen onuradun izateko ezarritako gutxieneko eskakizunak eta Dirulaguntzen Araubidea Erregulatzeko abenduaren 21eko 20/2023 Legearen 25. artikuluan aurreikusitakoak betetzen badira. Baldintzak aldatzearen ondorioz dirulaguntza osoa edo zati bat itzuli behar bada, itzultzeko prozedurari ekingo zaio.

15. 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 Babestekoa 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 iruzurrari jazartzea 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.

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

16. artikulua.– Eskumenari buruzko Europako araudia.

Oinarri hauetan jasotako laguntzek honako hau bete beharko dute: Batzordearen 2023ko abenduaren 13ko (EB) 2023/2831 Erregelamendua, Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 107. eta 108. artikulua minimis laguntzei aplikatzeari buruzkoa. Kalifikazio horren ondorioz, enpresa bakar bati emandako minimis laguntzen zenbateko osoa ez da 300.000 eurotik gorakoa izango hiru urteko inongo alditan.