

Xedapen Orokorrak

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Zk-3143

267/1999 DEKRETUA, ekainaren 29koa. Dekretu honen bidez, enpleguaren aldeko neurriak arautzen dira.

Langabezia da euskal biztanleak gehien hunkitzen eta kezkatzen dituen arazoa, eta etorkizunari begira zailantza gehien eragiten duena.

Landunen tasa igotzeko hazkunde-tasa handia izan beharrak, ekonomia produktibotik zerbitzuetan oinarritutako ekonomiarako iraganbide gaitzak, eta horrek guztiak berekin dakartzan kultur aldaketek, desoreka sakonak eragin dituzte lan-eskaintzaren eta eskariaren artean. Bada, egoera hori aurre egiteko, neurri koiunturalak hartu behar dira enplegua sortzeko, eta, horrez gainera, aldaketa estrukturalak egin behar dira, aldaketa horiek behar-beharrezkoak dira eta.

Europako Batasunean eztabaida sakona ari da pizten langabeziari buruz. Ildo horretan, Luxemburg, Cardiff, Viena eta Koloniako Europako Kontseiluak enplegupolitika europarra taxutzen hasiak dira. Euskal Autonomia Erkidegoak, beraz, ezin die Europako jarraibideei muzin egin; are gutxiago gurean langabezi-tasa Europako Batasuneko batez bestekoa baino handiagoa dela kontuan izanda.

Horiek horrela, ELA, UGT, CC.OO. eta LAB sindikatuek eta CONFEBASek enpleguari buruzko elkarrizketa eta eztabaida prozesu bat jorratzen ari dira Lan Harremanen Kontseiluan (jakina denez, Lan Harremanen Kontseilua Eusko Jaurlaritzaren eta Eusko Legebiltzarren organo aholku-emailea da gizarte- eta lan-arloko gaietan, eta, horrez gainera, sindikatuen eta enpresarioen konfederazioen topagune eta elkarrizketarako organo iraunkorra). Eztabaida-prozesu horretan, funtsezko zenbait adostasun lortu dituzte Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguaren egoeraren diagnostikoari buruz. Horrela, bada, azkeneko bi hamarkadetan, langabezia-tasak oso handiak izan dira, ondasunen eta zerbitzuen produkzio-prozesuetan eraldaketa sakonak gertatu direlako, eta giza-talde berriak lan-merkatuan sartu direlako.

Ekonomiaren hedatze-aldietan enpleguaren egoerak onera egiten badu ere, aitortu beharra dago hobekuntza horrek ez duela gure gizarteak jasaten duen langabezia konpontzen —ezta ekonomiak oso hazkunde handiak dituen ere—, eta, horrenbestez, egoera horrek ez dio batere onik egiten gizartearen ongizateari eta ga-

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Nº-3143

DECRETO 267/1999, de 29 de junio, por el que se regulan medidas de apoyo al empleo.

El desempleo es el problema más sentido entre la población vasca, el que más preocupa, y el que genera mayores incertidumbres de futuro.

La necesidad de contar con una alta tasa de crecimiento para que aumente la tasa de ocupación, el difícil tránsito desde una economía productiva a otra predominantemente de servicios, y los cambios culturales que todo ello conlleva, están produciendo un profundo desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo que requieren medidas coyunturales de apoyo a la creación de empleo, además de las reformas estructurales igualmente necesarias.

En el seno de la Unión Europea se está generando un amplio debate sobre la problemática del desempleo. En este sentido, los Consejos Europeos de Luxemburgo, Cardiff, Viena y Colonia han comenzado a diseñar una política europea del empleo. La Comunidad Autónoma del País Vasco no puede permanecer ajena a las directrices europeas, máxime considerando que su tasa de desempleo es considerablemente superior a la media de la Unión Europea.

Así, y dentro del proceso de diálogo y debate que las Centrales Sindicales ELA, UGT, CC.OO. y LAB y la Asociación Empresarial Confebask están desarrollando en la mesa de empleo del Consejo de Relaciones Laborales, que como es sabido es un ente consultivo del Gobierno y del Parlamento Vasco en materia sociolaboral y constituye además un órgano de encuentro y diálogo permanente entre las organizaciones sindicales y las confederaciones empresariales, se han establecido algunas coincidencias básicas en el diagnóstico de la situación del empleo en la Comunidad Autónoma del País Vasco, habiéndose constatado que, a lo largo de las dos últimas décadas, el desempleo se ha mantenido en niveles muy altos como consecuencia, de un lado, de las profundas transformaciones experimentadas por los procesos de producción de bienes y servicios y, de otro, de la incorporación al mercado de trabajo de nuevos colectivos.

Y si bien es cierto que las fases expansivas de la actividad económica han propiciado una mejoría relativa de la situación del empleo, es preciso reconocer que esta mejoría, incluso en coyunturas de fuerte crecimiento económico, se han revelado insuficientes para absorber los niveles de desempleo que padece nuestra socie-

rapen orekatuari. Orobat, langabeziaren egitura aztertuta egiaztatu dugunez, langabeziak eragin handiagoa du giza-talde jakin batzuegan (emakumezkoak, gazteak, ...) eta gure erkidegoko zenbait eskualdetan.

Lan Harremanen Kontseiluan jorrotutako elkarrizketa-prozesuaren ondorioz, sindikatuek eta enpresarioen elkarteak «Enpleguari buruzko akordioa» izenpetu zuten, 1999ko urtarrilaren 15ean. Akordio horren baitan biltzen dira, hain zuzen ere, lanaldiari buruzko akordioak, aparteko lan-orduak kentzeari buruzkoak, eta aldi baterako lan-enpresei eta zerbitzuetako enpresei buruzkoak (akordio horiek guztiak Langileen Estatutuko 83. artikuluan oinarritutako lanbidearteko akordiotzat jotzen dira). Enpleguari buruzko akordioaren barruan kokatzen da, halaber, plantillak ordeztzeko eta berritzeko lanbidearteko akordioa ere, zeina, akordioa izenpetzeko agirian bertan ezarrita dagoenez, «alderdi izenpetzaileek nahitaez bete beharreko akordioa baita, eta administrazio publikoei aurkeztu behar zaie akordio hori, izenpetutakoaren eraginkortasuna bermatzeko bete behar diren alderdiak adostu ahal izateko».

Egindako akordioak oso garrantzitsuak dira enplegua sortzeko. Aparteko lan-orduak kentzea ere oso tresna baliagarria da enplegu berria sortzeko, bai eta negoziatio kolektiboaren esparruan Lan Harremanen Kontseiluak aztertzen dituen beste gai batzuk —hala nola, lanaldiarekin zerikusia duten gaiak— aztertzeko ere. Errelebu-kontratuak (Langileen Estatutuko 12.6 artikulua) arian-arian erretiroa hartzeko bide ematen du, eta, erretiroa hartzeaz bat, lanik gabe dagoen pertsona bati lanaldi osoko kontratu mugagabea eginez gero, errelebu-kontratuak aukera aparta eskaintzen du enpresako lanaldiaren antolaketaren arazoari aurre egiteko.

Beraz, Eusko Jaurlaritzak, dekretu honen bidez, Lan Harremanen Kontseiluan hitzartutako aspektu guztiak —batez ere, plantillak ordeztearekin eta berritzearekin zerikusia dutenak— berretsi nahi ditu, dirulaguntzak emanaz. Horretarako, lan-harremana amaitu zaion langileak arauzko erretiro-adina betetzean erretiro-pentsioa oso-osorik jaso dezan ahaleginduko gara, aldi berean beste pertsona bat kontratatzeko bideak urratuko ditugu, eta lanpostu bat lortzeko zailtasun handiak dituzten langabetuei laneratzen lagunduko diegu. Jakina denez, lan-merkatuan sartzeko zailtasun handiak dituzte zenbait giza-taldek, hala nola, minusbaliatuek, toxikomano ohiek, eta kartzelatuta daudenek nahiz egon direnek. Horrez gain, emakumezkoen langabezia-tasak gizonenak baino bikoiztu egiten du, eta gazteena, berriz,

dad, afectando de forma muy negativa a su bienestar y a su desarrollo equilibrado. Asimismo, se constata del análisis de la estructura del desempleo que el paro castiga con mayor intensidad a determinados colectivos (mujeres, jóvenes, ...) y a determinadas zonas o comarcas de nuestra comunidad.

Como consecuencia de este proceso de diálogo, dentro del Consejo de Relaciones Laborales, las citadas centrales sindicales y Asociación Empresarial suscribieron el 15 de enero de 1999 el denominado «Acuerdo sobre el empleo», que engloba en su seno a los acuerdos sobre jornada laboral, sobre supresión de las horas extraordinarias y en materia de empresas de trabajo temporal y empresas de servicios, todos ellos con la consideración de acuerdos interprofesionales basados en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. Dentro de dicho Acuerdo sobre el empleo se inserta también el denominado Acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas, que, como en el propio acta de la suscripción del Acuerdo se indica, «constituye un acuerdo de carácter obligacional alcanzado por las partes firmantes que trasladarán a las Administraciones Públicas a fin de concertar con ellas lo necesario para la eficacia de lo suscrito».

Los acuerdos alcanzados son de gran importancia de cara a la creación de empleo. La supresión de las horas extraordinarias constituye un importante instrumento para la generación de nuevo empleo y para abordar ulteriormente, en el seno de la negociación colectiva, otras cuestiones tratadas en el Consejo de Relaciones Laborales como las relacionadas con el tiempo de trabajo. La figura del contrato de relevo, prevista en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, permite, además, una transición gradual hacia la jubilación y, en la medida en que se acompañe de la contratación por tiempo indefinido a jornada completa de una persona desempleada, ofrece una gran oportunidad para abordar la problemática de la ordenación del tiempo de trabajo en la empresa.

Es por ello que, el Gobierno, mediante el presente Decreto, pretende, desde una vertiente subvencional, refrendar el acuerdo alcanzado en el Consejo de Relaciones Laborales en todos sus aspectos y especialmente en lo referente a la sustitución y renovación de plantillas, contribuyendo a la percepción en su integridad de la pensión de jubilación a que hubiesen tenido derecho al cumplir la edad reglamentaria de jubilación a aquellos trabajadores que se retiren de la actividad laboral, haciendo posible la contratación simultánea de otra persona, y fomentando la inserción laboral de determinados colectivos de personas desempleadas con especiales dificultades para el acceso a un puesto de trabajo. Son conocidas las dificultades que determinados colectivos, como las personas minusválidas, extoxicómanas, o las

hiru aldiz handiagoa da. Lanpostu bat sekula izan ez du-
ten langabetuak ere ugari dira.

Hortaz, dekretu honen I. Kapituluari ezarrita dagoenez, langabezia-tasa, batez ere gazteen artean, oso handia da, eta Eusko Jaurlearitza Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak dirulaguntza batzuk eman behar ditu egoera horri aurre egiteko (II., III. eta IV. kapituluari zehazten dira dirulaguntzak). Dirulaguntza horiek arautzea da, beraz, dekretu honen xedea.

II. Kapituluari erretiro-pentsioa ziurtatzeko laguntzak dira aipagai: alde batetik, lan-harremana amaitu zaion langilearentzako laguntzak ezarri dira (1. Atala), eta, bestetik, lan-harreman bat amaitzearen ondorioz kontratu berriak bultzatzeko laguntzak (2. Atala).

1. Atalean, lan-harremana amaitu zaien besteren konturako langileei buruzkoan, langileari bermatzen zaio ezen, dekretu honetan araututako neurrien bidez, beharrezko diru-osagarriak jasoko dituela, hala langabezian dagoen bitartean nola langabezia amaitzen denean. Neurri horren bidez, langileak jasotzen duen soldata garbia eta arauzko erretiro-adina bete arte lanean egon balitz legokiokkeen erretiro-pentsioa nabarmen gutxi ez dadin lortu nahi dugu.

2. Atalean, kontratu berriak bultzatzeari buruzkoan, honako dirulaguntza hauek arautzen dira: lan-harreman bat amaitzearen ondorioz lanaldi osoko kontratu mugagabeak egiteagatik eman daitezkeenak, lan-harreman bat amaitzearen ondorioz lanaldi osoko aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe bihurtzeagatik eman daitezkeenak, eta aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe bihurtzean kontratu berriak egiteagatik eman daitezkeenak.

III. Kapituluari, errelebu-kontratuari buruzkoan, errelebu-kontratuak (Langileen Estatutuko 12.6 artikulua) egiteagatik eman daitezkeen dirulaguntzak arautzen dira. Nolanahi ere, dirulaguntza jaso ahal izateko, kontratu horiek lanaldi osokoak izan beharko dute, eta kontratuak amaitzean kontratu mugagabe bihurtuko direla ziurtatu behar dute. Neurri horren bidez, kontratu egonkorra eta kalitatezkoa bultzatu nahi dugu.

IV. Kapituluari, aparteko lan-orduak kentzeari buruzkoan, enpresek lanaldi osoko nahiz partzialeko kontratuak egiteagatik eman daitezkeen dirulaguntzak arautzen dira. Kontratu horiek, ordea, enpresaren eta langileen, bazkide langileen nahiz lan-bazkideen arteko hitzarmen kolektiboan oinarritu behar dira, eta, salbuespenak salbu, aparteko lan-orduak egiteko aukera

que sufren o han sufrido un régimen de reclusión penal, encuentran a la hora de acceder al mercado de trabajo. Pero, además, la tasa de desempleo femenina duplica a la masculina y la tasa de desempleo juvenil la triplica. Asimismo, son muy numerosas las personas desempleadas que nunca han accedido a un puesto de trabajo.

Así pues, en el Capítulo I se determina que el objeto de este Decreto es la regulación del marco de ayudas que el Gobierno Vasco, a través del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, podrá otorgar con el fin de reducir la alta tasa de paro, especialmente la de los jóvenes, a través de las actuaciones subvencionables que se especifican en sus Capítulos II, III y IV.

El Capítulo II se refiere a las ayudas para garantizar la pensión de jubilación, regulando este asunto desde una doble vertiente, tanto desde la perspectiva de las ayudas destinadas al trabajador que se retira de la actividad laboral (Sección 1.ª), como del fomento de las nuevas contrataciones que traen causa de la extinción de la relación laboral preexistente (Sección 2.ª).

En la Sección 1.ª, trabajadores por cuenta ajena que se retiren de la actividad laboral, se le garantiza al trabajador que, a través de los mecanismos regulados en el propio Decreto, tanto durante la situación de desempleo como al finalizar ésta, percibirá los complementos necesarios para que no sufra merma considerable ni del salario neto ni de la pensión de jubilación que le hubieran correspondido de haber continuado en activo hasta alcanzar la edad reglamentaria de jubilación.

En la Sección 2.ª, fomento de las nuevas contrataciones, se regulan las actuaciones subvencionables referidas a los contratos de trabajo por tiempo indefinido que se efectúen, a jornada completa, como consecuencia de la extinción de la relación laboral preexistente, como a las conversiones en indefinidos de contratos temporales a jornada laboral completa que traigan causa de dicha extinción, así como a las contrataciones adicionales realizadas en los supuestos de conversión.

En el Capítulo III, contrato de relevo, se regulan las actuaciones subvencionables relativas a los contratos de relevo (artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores), siempre y cuando dichos contratos se realicen a jornada completa y en los mismos se recoja el compromiso inicial de que, a su finalización, se convertirán en contratos por tiempo indefinido. Se trata con ello de fomentar una contratación estable y de calidad.

En el Capítulo IV, ayudas a la eliminación de horas extraordinarias, se regula como actuación subvencionable las contrataciones, a jornada laboral completa o a tiempo parcial, que realicen las empresas, cuando éstas traigan causa de un pacto colectivo entre la empresa y sus trabajadores o socios trabajadores o de trabajo, en el que se hubiera previsto la supresión de la posibili-

kendu behar da. Horrez gainera, kontratu horien bitartez, hitzarmena egin aurreko urtean zeukan plantilla gehitu behar du enpresak.

II. Kapituluako 2. Atalean, III. Kapitulan eta IV. Kapitulan aipatzen diren kontratuak Europako Batauneko autonomia-erkidego nahiz estaturen bateko enplegu-zerbitzu publikoan langabetu bezala izena emanda dauden pertsonekin egin beharko dira.

V. Kapitulan, dirulaguntza jasotzeko bete beharreko baldintza orokorrak arautzen dira, hala nola, zerga-betebeharrak, lan-betebeharrak, Gizarte Segurantzakoak eta dirulaguntza publikoen arlokoak; gainera, dirulaguntza hauek eta beste batzuk bateraezinak direla esaten da, eta dirulaguntza ematean kontuan izandako baldintzak aldatzen direnean ebazpena ere aldatu egingo dela.

Azkenik, VI. Kapitulan, guztientzako xedapenei buruzkoan, honako alderdi hauek arautzen dira: eskabideak aurkezteko modua eta epea; enpresa eskatzaileak nahitaez aurkeztu beharreko dokumentazioa; espediente zuzentzea eta artxibatzea; horrez gain, dekretu honetan araututako laguntzak ebazteko organo eskuduna Enplegu eta Prestakuntza zuzendaria dela esaten da, eta Enplegu eta Prestakuntza zuzendariak espresuki eta banan-banan hartutako ebazpenaz emango direla laguntzak, eskabideak jaso ahala; banan-banan emandako ebazpenen aurka jar daitezkeen errekurtsioak aipatzen dira; orobat, Administrazio Publikoak, dirulaguntzak ematean, publizitate-printzipioa bete behar duela esaten da, eta, horrenbestez, dirulaguntzen onuradunen zerrenda argitaratuko dela Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian; ebazpena espresuki emateko eta jakinarazteko epea, eta isiltasunaren ondorioak adierazten dira; dekretuaren xedea betetzeko diru-baliabideak eta Europako Fondo Sozialaren finantziarioa ere aipagai da, eta, orobat, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzako organo eskudunek egin ditzaketen ikuskatze- eta kontrol-lanak; azkenik, arauak bete ezean laguntzak itzultzeko prozedura arautzen da.

Lehenengo xedapen gehigarrian, Egailan, SA, Enplegua eta Prestakuntza Sustatzeko Sozietate Publikoaren esku uzten da diruz lagundutako jardunen segimendua eta ebaluaketa, jardunen eraginkortasuna zenbaterainokoa den egiazta dezan, eta, behar izanez gero, jardunak hobe eta onbidera ditzan. Halaber, enpresa onuradunak Egailan, SAri laguntzera behartuta daudela ezarri da.

Bigarren xedapen gehigarrian ezarrita dagoenez, batzorde batek dekretu honetako enplegu-programen kontrola eta segimendua egingo du. Honako alderdi hauek osatuko dute batzorde hori: Administrazio Pu-

dad de realizar horas extraordinarias, con las excepciones que se contemplan, y siempre y cuando dichas contrataciones supongan una creación neta de empleo con relación al año anterior a la realización del pacto.

Es conveniente reseñar que es un requisito de las contrataciones que se realicen al amparo de los Capítulos II (Sección 2.ª), III y IV que las personas contratadas estén inscritas como desempleadas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea.

Por su parte en el Capítulo V se regulan las condiciones generales de las subvenciones reguladas en este Decreto, en aspectos tales como el cumplimiento de las obligaciones tributarias, laborales, de Seguridad Social y en materia de subvenciones públicas; las obligaciones, generales y específicas, de los beneficiarios de la subvención; la incompatibilidad con otras subvenciones o ayudas así como la modificación de la Resolución de concesión cuando se alteren las condiciones tenidas en cuenta para su otorgamiento.

Por último, el Capítulo VI, referido a Disposiciones Comunes, regula aspectos tales como la forma y plazo de presentación de las solicitudes de ayudas en sus diversas modalidades; la documentación preceptiva que ha de acompañarse por la empresa solicitante; la subsanación y archivo del expediente; se establece como órgano competente para la gestión de las ayudas reguladas en el Decreto a la Dirección de Empleo y Formación, cuyo Director, mediante Resolución expresa e individualizada, procederá a conceder las ayudas de una forma continuada en el tiempo atendiendo al orden de recepción de las solicitudes; los recursos que se proceden contra las Resoluciones individuales que se dicten, así como la plasmación del principio de publicidad que debe orientar la actividad subvencional de la Administración Pública en cuanto que se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco la relación de beneficiarios de las concedidas a su amparo; el plazo para dictar y notificar resolución expresa, así como los efectos del silencio; los recursos económicos asignados al cumplimiento de su objeto así como la cofinanciación del Fondo Social Europeo; las acciones de inspección y control que podrán llevar a cabo los órganos competentes del Departamento para garantizar su cumplimiento, así como el procedimiento de reintegro de las ayudas recibidas en los supuestos de incumplimiento.

En su Disposición Adicional Primera se reserva a la Sociedad Pública para la Promoción de la Formación y el Empleo, Egailan, S.A., las actuaciones de seguimiento y evaluación de las actuaciones subvencionadas a fin de determinar su eficacia para mejorarlas y reconducirlas si fuere necesario, estableciendo una obligación de colaboración de las entidades beneficiarias en el ejercicio de esas actuaciones.

Por último, en su Disposición Adicional Segunda, se precisa que una Comisión integrada por representantes de la Administración pública, de las centrales sindicales y de las organizaciones empresariales que ostentan

blikoaren ordezkariak, eta Euskadiko Lan Harremanen Kontseiluan dauden sindikatuen eta enpresario-elkar-teen ordezkariak.

Horren ondorioz, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuak proposatuta, Euskadiko Kooperatiben Kontseilu Gorenari, Lan Harremanen Kontseiluari, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Kontseiluari eta gaia doakien gainontzeko organo aholku-emalei entzunda, eta Jaurlaritzaren Kontseiluak 1999ko ekainaren 29an egindako bileran gaia aztertu eta onartu duelarik, honako hau

XEDATU DUT:

I. KAPITULUA
XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea.

Langabezi-tasa, batez ere gazteen artean, oso handia da, eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak dirulaguntza batzuk eman behar ditu egoera horri aurre egiteko. Beraz, dirulaguntza horiek arautzea da dekretu honen xedea, eta, horretarako, honako neurri hauek hartuko ditugu:

– Langile batek erretiroa hartzeko arauzko adina betetzean erretiro-pentsioa oso-osorik jaso dezan ahaleginduko gara, baldin eta langile horren lan-harremana amaitzeak aldi berean beste pertsona bat kontratatze-ko aukera ematen badu. Pertsona horrek ere dirulaguntza jasotzeko eskubidea izango du, II. Kapituluko 2. Atalean ezarritako baldintzak betez gero.

– Lanpostu bat lortzeko zailtasun handiak dituzten langabetuei laneratzen lagunduko diegu, eta, horretarako, erretiro partzialaz eta errelebu-kontratuaz baliatuko gara, Langileen Estatutuko 12.6 artikuluan aurreikusita dagoenez.

– Lanik gabe dauden pertsonen kontratazioa bultzatuko dugu, aparteko lan-orduak kentzeko asmoz egindako hitzarmen kolektiboetan oinarrituta.

2. artikulua.– Aplikazio-eremua.

1.– Dekretu hau Euskal Autonomia Erkidegoko lantokietan aplikatuko da, eta indarrean jartzen denetik aurrera gertatzen diren kasuetan emango dira dirulaguntzak.

2.– Dekretu hau ezingo da aplikatu administrazio publikoetan, erakunde autonomiadunetan, zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan eta haien agindupeko enpresa publikoetan. Nolanahi ere, negoziazio espezifiko baten bidez bestelakorik erabaki ahalko da, baina, horretarako, euskal administrazio publikoen eta langileen ordezkariak osatutako negoziatio-mahaia eratu behar da.

ten representación en el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi ejercerá funciones de control y seguimiento de los programas de empleo contemplados en el presente Decreto.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, oídos el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, el Consejo de Relaciones Laborales, el Consejo Económico y Social Vasco y los demás órganos consultivos interesados, y previa deliberación y aprobación por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 29 de junio de 1999,

DISPONGO:

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Objeto.

El objeto del presente Decreto es la regulación del marco de ayudas que el Gobierno Vasco, a través del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, otorgará con el fin de reducir la alta tasa de paro, especialmente la de los jóvenes, a través de las siguientes líneas de actuación:

– contribuyendo a la percepción en su integridad de la pensión de jubilación a que hubiesen tenido derecho al cumplir la edad reglamentaria de jubilación, a aquellos trabajadores que se retiren de la actividad laboral haciendo posible la contratación simultánea de otra persona, que podrá ser asimismo objeto de ayuda en las condiciones establecidas en la Sección 2.ª del Capítulo II.

– fomentando la inserción laboral de determinados colectivos de personas desempleadas con especiales dificultades para el acceso a un puesto de trabajo, a través de la utilización de la figura de la jubilación parcial-contrato de relevo prevista en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

– incentivando la realización de contrataciones de personas desempleadas que traigan causa de la celebración de un pacto colectivo tendente a la eliminación de las horas extraordinarias.

Artículo 2.– Ámbito de aplicación.

1.– Las ayudas previstas en el presente Decreto serán de aplicación a los supuestos producidos a partir de su entrada en vigor, en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2.– Este Decreto no será de aplicación en las Administraciones Públicas, Organismos Autónomos, Entes Públicos de Derecho privado y empresas públicas dependientes de las mismas, sin perjuicio de lo que se acuerde en el seno de una negociación específica llevada a tal efecto. En este sentido, se constituirá una Mesa de negociación compuesta por representantes de las Administraciones Públicas Vascas y de sus trabajadores.

3.- Ezingo da dirulaguntzarik eman, enpresarioa norbanakoa izanik, bere ezkontidea edo odoluzko, ahaidetasunezko edo adopziozko aurreko, ondorengo eta zehar-ahaideren bat kontratatzen denean, bigarren mailakoak barne hartuta. Halaber, ez da dirulaguntzarik emango izaera pertsonalista daukaten enpresetako edozein bazkideren ahaideak kontratatzeagatik, ez eta sozietate, elkarte nahiz zernahi motako korporazio bezala eratutako enpresetako bazkide zein gobernu- eta zuzendaritza-organoetako kideen ahaideak kontratatzeagatik ere.

4.- Gizarte Ekonomiakoak ez diren enpresei dago-kienez, ez da bazkideak kontratatzeagatik dekretu honetan ezarritako laguntzarik emango.

5.- Dekretu honen xedeak betez gero, Gizarte Ekonomiako sozietateetako bazkide langileek eta lan-bazkideek ere jaso ahal izango dituzte dirulaguntza hauek. Gizarte Ekonomiako sozietateek ere jaso ahal izango dituzte dirulaguntzak, betebeharrak guztiak betetzen badi-tuzte.

3. artikulua.- De Mínimis araua.

Europako Batzordeak ezarritako de mínimis arau-ri lotzen zaizkio dirulaguntza hauek. Beraz, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak beharrezko neurriak hartu beharko ditu, dekretu honetako laguntzen onu-radun batek berak ere de mínimis laguntzen bidez hi-ru urtetan 100.000 euro baino gehiago jaso ez dezan.

II. KAPITULUA ERRETIRO-PENTSIOA ZIURTATZEKO LAGUNTZAK

1. ATALA LANGILEAK LAN HARREMANA AMAITUTA JASO DITZAKEEN LAGUNTZAK

4. artikulua.- Dirulaguntza zein kasutan eta zeini eman dakioken.

Besteren konturako langileek jaso ditzakete atal honetan ezarritako laguntzak, baldin lan-harremana amaitu bazaie. Horretarako, baina, honako betebeharrak hauek bete beharko dira:

a) Langileak 60 urtetik gorakoak izan behar dira, edo gehienez ere bost urte geratu behar zaizkie Gizarte Segurantzako erretiro-pensio kontributiboak jasotzeko eskubidea izateko, adinagatik hobariak edo murrizketak aplikagarriak diren kasuetan.

b) Erretiroa hartzeko arauzko adina betetzean, Gizarte Segurantzako erretiro-pensio kontributiboa jasotzeko gutxienezko kotizazio-aldia eginda izatea.

3.- No será subvencionable la contratación del cónyuge del/la empresario/a individual, ni de sus ascendientes, descendientes o colaterales por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado inclusive. Tampoco la de dichos parientes de cualquier socio/a en empresas que revistan forma societaria de carácter personalista, así como de los mismos parientes de los/as socios/as o miembros de los órganos de gobierno y dirección en las constituidas como sociedades, asociaciones o corporaciones de toda clase.

4.- En las Empresas que no sean de Economía Social, no serán objeto de las ayudas establecidas en el presente Decreto las contrataciones de los socios/as.

5.- Siempre que se cumplan los objetivos de este Decreto, podrán acogerse a las ayudas previstas en el mismo los socios trabajadores o de trabajo de las Sociedades de Economía Social, así como éstas, siempre que se encuentren en los supuestos de hecho y actuaciones subvencionables descritos en esta normativa, y se reúnan la totalidad de los requisitos exigidos.

Artículo 3.- Norma de Mínimis.

El presente régimen de ayudas queda sujeto a la regla de mínimis establecida por la Comisión Europea y, por tanto, el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social articulará el mecanismo necesario para garantizar que ninguna de las entidades beneficiarias del régimen de ayudas previsto por el presente Decreto podrá recibir una cantidad superior a 100.000 euros en concepto de ayudas de mínimis en un periodo de tres años.

CAPÍTULO II AYUDAS PARA GARANTIZAR LA PENSION DE JUBILACION

SECCIÓN 1.ª AYUDAS DESTINADAS AL TRABAJADOR QUE SE RETIRA DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Artículo 4.- Supuesto de hecho subvencionable y beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de las ayudas previstas en esta Sección aquellos trabajadores por cuenta ajena que se retiren de la actividad laboral, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) que el trabajador sea mayor de 60 años, o bien le falten como máximo cinco años para el cumplimiento de la edad exigida para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, en aquellos supuestos en los que sean de aplicación bonificaciones o reducciones de edad.

b) que, en el momento que alcancen la edad reglamentaria de jubilación, tengan cubierto el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

c) Europako Batasuneko autonomia-erkidego edo estaturen bateko enplegu-zerbitzu publikoan langabetu bezala izena emanda dagoen norbait kontratatu behar da, eta kontratuak mugagabea eta lanaldi osokoa izan behar du; aldi baterako kontratua kontratu mugagabe bihurtuz gero ere dirulaguntza jaso daiteke, baina, kasu horretan, langabetu bezala izena emanda dagoen beste norbait kontratatu behar da, aldi baterako kontratua amaitu arte, gutxienez.

d) Langileari errenta bat ziurtatzeko, enpresak diru-kopuru bat jarri behar du. Horrela, enpresak jarritako diru-kopurua, langileari dagozkion laguntzak eta dekretu honetako laguntzak batuta, lan-harremana amaitzean legokiokoen soldata garbiaren %85 eta %100 bitarteko errenta ziurtatu behar zaio langileari. Arauzko erretiro-adina bete arte, errenta hori gaurkotu egin behar da urtero (ondorioak urtarilaren 1etik aurrera dituela), aurreko urteko Kontsumorako Prezioen Indizearen arabera. Horrez gainera, erretiro-pentsioa ziurtatuta izateko Gizarte Segurantzarekin egin beharreko hitzarmen bereziaren kostua ordaindu behar du enpresak, edo, langileak erretiro aurreratua hartuz gero, soldata garbiaren portzentaia bera ziurtatu behar dio, nahitaezko erretiro-adina bete arte, eta, halaber, biziarteko osagarri bat eman behar dio, eta osagarri hori eta pensioa batuta, langileak arauzko erretiro-adina beteta balu jasoko zukeen erretiro-pentsioa ziurtatuta izan behar du.

e) Langileak aurreikuspen plan bat egin behar du enpleguko aurreikuspen sozialeko gaitan espezializatuta dagoen entitate batekin, eta enpresak ordaindutako kopurua eta dekretu honetako dirulaguntza eman behar dio entitate horri. Era berean, aurreikuspen-planaren bitartez, aurreko idatz-zatian aipatutako errenta ziurtatu behar zaio langileari, foru-arauek gai honetan ezarritakoaren ondorioak bete daitezten.

5. artikulua.– Dirulaguntza jasotzeko eskubidea noiz sortzen den.

Langileak enpresarekin duen lan-harremana amaitu eta hurrengo egunetik aurrera dirulaguntza jasotzeko eskubidea duela joko da, baldin eta, hamabost egunetan —egun hori barne—, beste pertsona bati 4. artikuluko c) idatz-zatian aipatzen den kontratua eginez gero.

6. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

Dirulaguntza 650.000 PTAkoa (3.906,58 euro) izango da, langileak erretiro-pentsioa ziurtatzeko egin behar duen hitzarmen berezia indarrean dagoen urte bakoitzeko, edo, langileak erretiro aurreratua hartzen badu, arauzko erretiro-adina betetzeko geratzen zaizkion urte bakoitzeko. Dirulaguntza ez da 3 urtetan baino gehiagotan emango.

c) que se realice la contratación, por tiempo indefinido y a jornada laboral completa, de una persona inscrita como desempleada en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea, o bien la conversión en indefinido de un contrato temporal, a jornada laboral completa, siendo necesario en este último caso, la contratación adicional de otra persona inscrita como desempleada por el tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización de dicho contrato temporal.

d) que la empresa aporte una cuantía económica que, en concurrencia con cualquier otro tipo de prestación a que tenga derecho el trabajador, y junto con la subvención recibida en virtud de este Decreto, garantice la percepción de una renta total neta que no sea inferior al 85% ni superior al 100% del salario neto que le correspondería en el momento del retiro de la actividad laboral y que deberá actualizarse anualmente, con efectos al 1 de enero, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo del año precedente, hasta alcanzar la edad de jubilación reglamentaria, así como el coste de suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social para la cobertura de la pensión de jubilación, o bien garantice el mismo porcentaje del salario neto hasta su jubilación en el supuesto de que acceda a la jubilación anticipada, así como un complemento vitalicio que, sumado a su pensión, equivalga a la prestación por jubilación que le hubiera correspondido de haber tenido la edad reglamentaria.

e) que el trabajador suscriba un plan de previsión con una Entidad especializada en sistemas de Previsión Social de Empleo, a la que aporte la cuantía económica abonada por la empresa y la subvención recibida en virtud de este Decreto, y por el que se garantice al trabajador el nivel de cobertura descrito en el apartado anterior, a los efectos de lo regulado, en su caso, en las normas forales en esta materia.

Artículo 5.– Hecho causante de la subvención.

El hecho causante de la subvención se entenderá producido el día siguiente a la baja del trabajador en la empresa, siempre que, en el periodo comprendido entre los 15 días naturales antes y después de esa fecha, se incorpore la persona contratada a que hace referencia el apartado c) del artículo 4.

Artículo 6.– Cuantía de la subvención.

La subvención será de 650.000 PTA (3.906,58 euros) por cada año de vigencia del Convenio Especial que suscribirá el trabajador para la cobertura de la pensión de jubilación o por cada año que le falte para cumplir la edad reglamentaria de jubilación en el supuesto de que optara por la jubilación anticipada, con el límite de 3 años.

2. ATALA
KONRATU BERRIAK BULTZATZEA

7. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jardunak.

Kontratu berriak egiteagatik nahiz aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe bihurtzeagatik eman daitezke atal honetako dirulaguntzak. Beraz, dirulaguntza jaso ahal izateko, antolakundeek eta enpresek egingandako kontratuek honelakoak izan behar dute:

1.– Lan-arloan indarrean dauden arauak betez egingandako kontratu mugagabeak eta lanaldi osokoak izan behar dira, eta lan-harreman bat amaitzearen ondorioz eginak (4. artikulua). Orobat, Europako Batasuneko autonomia-erkidego nahiz estaturen bateko enplegu-zerbitzu publikoan langabetu bezala izena emanda dauden pertsonekin egin behar dira kontratuak.

2.– Lan-harreman bat amaitzearen ondorioz (4. artikulua) aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe bihurtuz gero, lanaldi osokoa izan beharko du kontratu mugagabeak. Kasu horretan ere, aldi baterako kontratuak egitean Europako Batasuneko autonomia-erkidego nahiz estaturen bateko enplegu-zerbitzu publikoan langabetu bezala izena emanda zeuden pertsonekin egin beharko dira kontratu mugagabeak.

3.– Lan-harreman bat amaitzearen ondorioz (4. artikulua) aldi baterako kontratua kontratu mugagabe bihurtuta kontratu berririk eginez gero, kontratu berriak mugagabea eta lanaldi osokoa izan beharko du, eta Europako Batasuneko autonomia-erkidego nahiz estaturen bateko enplegu-zerbitzu publikoan langabetu bezala izena emanda dagoen norbaitekin egin beharko da kontratu hori.

8. artikulua.– Dirulaguntzen zenbatekoa.

1.– Langabetu batekin kontratu mugagabea eginez gero (7. artikuluko lehenengo paragrafoa), 500.000 PTAko (3.005,06 euro) dirulaguntza emango dugu, honako kasu hauetan izan ezik:

a) Lehenbiziko enplegu bila dabiltzan langabetuak kontratatuz gero, dirulaguntza 750.000 PTAkoa izango da (4.507,59 euro).

b) 30 urtetik beherako gazteak kontratatuz gero, dirulaguntza 1.000.000 PTAkoa (6.010,12 euro) izango da, baldin kontratatutako gazteak sei eta hamar hilabete bitarte badaramatza langabetu bezala izena emanda. Langabetu bezala izena emanda 12 hilabete baino gehiago badaramatza, berriz, dirulaguntza 1.250.000 PTAkoa izango da (7.512,65 euro).

c) Luzaroko langabetuak kontratatuz gero (gutxienez hamabi hilabete langabetu bezala izena emanda daramatzatenak hartzen dira luzaroko langabetutzat), dirulaguntza 1.000.000 PTAkoa izango da (6.010,12 euro). Langabetu bezala izena emanda hogeita lau hilabete baino gehiago daramatzaten luzaroko langabetuak kontratatuz gero, dirulaguntza 1.250.000 PTAkoa izango da (7.512,65 euro).

SECCIÓN 2.ª
FOMENTO DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES

Artículo 7.– Actuaciones subvencionables.

Podrán ser objeto de las ayudas contempladas en esta Sección las contrataciones o conversiones en indefinidos de contratos temporales que realicen las Organizaciones o Empresas en los siguientes términos:

1.– Los contratos de trabajo por tiempo indefinido que se efectúen al amparo de la normativa laboral vigente y a jornada completa, que traigan causa de la extinción de una relación laboral en los términos contemplados en el artículo 4, y siempre que se formalicen con personas inscritas como desempleadas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea.

2.– Las conversiones en indefinidos de contratos temporales, que traigan causa de la extinción de una relación laboral en los términos contemplados en el artículo 4, realizadas a jornada laboral completa con personas que, al tiempo de la celebración del contrato temporal, figuraban inscritas como desempleadas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea.

3.– Las contrataciones adicionales realizadas en los supuestos de conversiones en indefinidos de contratos temporales que traigan causa de la extinción de una relación laboral en los términos contemplados en el artículo 4, siempre que se realicen por tiempo indefinido y a jornada laboral completa, y se formalicen con personas inscritas como desempleadas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea.

Artículo 8.– Cuantía de las subvenciones.

1.– La contratación indefinida de una persona desempleada prevista en el párrafo primero del artículo anterior, se subvencionará con una cuantía de 500.000 PTA (3.005,06 euros), excepto en los siguientes casos:

a) En el supuesto de personas desempleadas demandantes de primer empleo, la cuantía de la subvención será de 750.000 PTA (4.507,59 euros).

b) En el supuesto de jóvenes menores de 30 años, la cuantía de la subvención será de 1.000.000 PTA (6.010,12 euros) si figuran inscritos como parados con una antigüedad superior a seis e inferior a doce meses. Si el periodo de inscripción como parado es superior a doce meses la subvención será de 1.250.000 PTA (7.512,65 euros).

c) En el supuesto de personas paradas de larga duración, entendiéndose por tales aquellas que figuran inscritas como paradas al menos con una antigüedad de doce meses, la cuantía de la subvención será de 1.000.000 PTA (6.010,12 euros). Si el periodo de inscripción como parados es superior a veinticuatro meses la cuantía de la subvención será de 1.250.000 PTA (7.512,65 euros).

d) 45 urtetik gorako pertsonak kontratatuz gero, dirulaguntza 1.250.000 PTAKoa izango da (7.512,65 euro), gutxienez sei hilabete badaramatzate langabetu bezala izena emanda.

e) Minusbaliotasun fisikoa, psikikoa edo sentsoriala duten pertsonak kontratatuz gero (erakunde eskudunak emandako minusbaliotasun-agiria dutenak hartzen dira minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentsorialtzat), dirulaguntza 1.000.000 PTAKoa izango da (6.010,12 euro).

f) Apirilaren 20ko 198/1999 Dekretuko laguntzak (gizarteratzeko gutxieneko diru-sarrera) eta apirilaren 20ko 199/1999 Dekretuko laguntzak (gizarte-beharrian larritarako laguntzak) jasotzen dituzten pertsonak kontratatuz gero (Gizarte Bazterketaren aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legea garatzen dute 198/1999 Dekretuak eta 199/1999 Dekretuak), dirulaguntza 1.000.000 PTAKoa izango da (6.010,12 euro).

g) Kartzelatuta egonik lan egiteko aukera duten presoak eta preso ohiak kontratatuz gero, dirulaguntza 1.000.000 PTAKoa izango da (6.010,12 euro). Nolanahi ere, preso ohiak 12 hilabeteko epean kontratatu behar dira, libre geratzen direnetik kontatzen hasita.

h) Toxikomano ohiak (alkoholiko ohiak eta drogadikto ohiak) kontratatuz gero, dirulaguntza 1.000.000 PTAKoa izango da (6.010,12 euro). Talde terapeutikoen iritzian desintoxicazio-aldia gaudituta eta droga nahiz alkohola hartzeko ohitura kenduta izanik, sei hilabete baino gehiago tratamendu jarraituan dauden pertsonak hartzen dira toxikomano ohizat, eta lanaren bidez gizarteratzeko programa batean hartzea komenigarritzat joz gero kontrata daitezke.

2.- Aldi baterako kontratu bat kontratu mugagabe bihurtuz gero (7. artikuluko bigarren paragrafoa), dirulaguntza 500.000 PTAKoa izango da (3.005,06 euro). Aldi baterako kontratua egitean aurreko paragrafoa b) eta h) bitarteko idatz-zatietan aipatzen diren giza-taldeetako batean zeuden pertsonak kontratatuz gero, ordea, dirulaguntza 750.000 PTAKoa izango da (4.507,59 euro).

3.- 7. artikuluko hirugarren paragrafoan aipatzen den kontratu mugagabe berria eginez gero, dirulaguntza 500.000 PTAKoa izango da (3.005,06 euro), honako kasu hauetan izan ezik:

a) Lehenbiziko enplegu bila dabilzan langabetuak kontratatuz gero, dirulaguntza 600.000 PTAKoa izango da (3.606,07 euro).

b) Artikulu honetako lehenengo paragrafoan aipatzen diren giza-taldeetako norbait kontratatuz gero, dirulaguntza 750.000 PTAKoa izango da (4.507,59 euro).

4.- Emakumezkoa kontratatuz gero, aurreko paragrafoetan ezarritako zenbateko bakoitza 250.000 PTA (1.502,53 euro) gehituko da.

d) En el supuesto de personas mayores de 45 años inscritas como paradas al menos con una antigüedad de seis meses, la cuantía de la subvención será de 1.250.000 PTA (7.512,65 euros).

e) En el supuesto de personas con minusvalía física, psíquica o sensorial, entendiéndose por tales aquellas que cuenten con un certificado de minusvalía expedido por el Organismo Oficial competente, la cuantía de la subvención será de 1.000.000 PTA (6.010,12 euros).

f) En el supuesto de personas beneficiarias de las ayudas establecidas en el Decreto 198/1999, de 20 de abril, por el que se regula el Ingreso Mínimo de Inserción, y en el Decreto 199/1999, de 20 de abril, por el que se regulan las Ayudas de Emergencia Social, en desarrollo de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social, la cuantía de la subvención será de 1.000.000 PTA (6.010,12 euros).

g) En el supuesto de personas internas en centros penitenciarios cuyo régimen les permita desarrollar un trabajo y ex - reclusas cuya contratación se realice durante los 12 meses posteriores a su liberación, la cuantía de la subvención será de 1.000.000 PTA (6.010,12 euros).

h) En el supuesto de personas extoxicómanas (alcohólicas y exdrogadictas), entendiéndose por tales a aquellas que habiendo superado, a juicio del equipo terapéutico correspondiente, las fases de desintoxicación y deshabitación, y llevando más de seis meses de tratamiento continuado, se considere de interés su adscripción a un programa de reinserción social a través del trabajo, la cuantía de la subvención será de 1.000.000 PTA (6.010,12 euros).

2.- La conversión en indefinido de un contrato temporal prevista en el párrafo segundo del artículo anterior, se subvencionará con 500.000 PTA (3.005,06 euros), excepto en el supuesto de personas que, en el momento de la contratación temporal, pertenecieran a alguno de los colectivos contemplados en los apartados b) a h) del párrafo anterior, en cuyo caso la cuantía de la subvención será de 750.000 PTA (4.507,59 euros).

3.- La contratación indefinida adicional a que hace referencia el párrafo tercero del artículo anterior, se subvencionará con 500.000 PTA (3.005,06 euros), excepto en los siguientes casos:

a) En el supuesto de personas desempleadas demandantes de primer empleo, la cuantía de la subvención será de 600.000 PTA (3.606,07 euros).

b) En el supuesto de personas pertenecientes a alguno de los demás colectivos contemplados en el párrafo primero de este artículo, la cuantía de la subvención será de 750.000 PTA (4.507,59 euros).

4.- Las cuantías previstas en los párrafos anteriores se incrementarán en 250.000 PTA (1.502,53 euros) si la persona contratada fuese mujer.

5.- Dirulaguntza ezin da, inola ere, kontratatutako pertsonaren urteko ordainketa gordinaren %60 baino handiagoa izan.

6.- Langabezian emandako denbora zenbatzeko, ez da kontuan hartuko praktika-kontratuen, ikasketa-kontratuen nahiz prestakuntza-kontratuen bitartez lanean emandako denbora.

III. KAPITULUA ERRELEBU-KONTRATUA

9. artikulua. - Diruz lagun daitezkeen jardunak.

Errelebu-kontratuak (Langileen Estatutuko 12.6 artikulua) egiten dituzten antolakundeek eta enpresek jaso ditzakete kapitulu honetan ezarritako laguntzak. Kontratuak Europako Batasuneko autonomia-erkidego nahiz estaturen bateko enplegu-zerbitzu publikoan langabetu bezala izena emanda dauden pertsonekin egin behar dira, lanaldi osokoak izan behar dute, eta kontratua amaitzean kontratu mugagabe bihurtzeko aukera ziurtatu behar dute.

10. artikulua. - Dirulaguntzen zenbatekoak.

1.- Langabetu bat kontratatuz gero, dirulaguntza 500.000 PTAKoa (3.005,06 euro) izango da, honako kasu hauetan izan ezik:

a) Lehenbiziko enplegu bila dabilzan langabetuak kontratatuz gero, dirulaguntza, gutxienez, 600.000 PTAKoa izango da (3.606,07 euro), eta, gehienez, 850.000 PTAKoa (5.108,60 euro), errelebu-kontratuak zenbat iraun behar duen kontuan izanik.

b) Langabetu bezala izena emanda sei eta hamar hilabete bitarte daramaten 30 urtetik beherako gazteak kontratatuz gero, dirulaguntza, gutxienez, 750.000 PTAKoa (4.507,59 euro) izango da, eta, gehienez, 1.000.000 PTAKoa (6.010,12 euro), errelebu-kontratuak zenbat iraun behar duen kontuan izanda. Langabetu bezala izena emanda hamabi hilabete baino gehiago badaramatza, berriz, dirulaguntza 1.250.000 PTAKoa izango da gehienez (7.512,65 euro).

c) Luzaroko langabetuak kontratatuz gero (gutxienez hamabi hilabete langabetu bezala izena emanda daramatzatenak hartzen dira luzaroko langabetutzat), dirulaguntza, gutxienez, 750.000 PTAKoa (4.507,59 euro) izango da, eta, gehienez, 1.000.000 PTAKoa (6.010,12 euro), errelebu-kontratuak zenbat iraun behar duen kontuan izanda. Langabetu bezala izena emanda hogeita lau hilabete baino gehiago daramatzaten luzaroko langabetuak kontratatuz gero, dirulaguntza 1.250.000 PTAKoa (7.512,65 euro) izango da gehienez.

d) Langabetu bezala izena emanda gutxienez sei hilabete daramatzaten 45 urtetik gorako pertsonak kontratatuz gero, dirulaguntza, gutxienez, 750.000 PTAKoa (4.507,59 euro) izango da, eta, gehienez, 1.250.000 PTAKoa (7.512,65 euro), errelebu-kontratuak zenbat iraun behar duen kontuan izanda.

5.- En ningún caso el importe de la subvención será superior al 60% de la retribución anual bruta a percibir por la persona contratada.

6.- A los efectos del cómputo de la antigüedad en el desempleo, no se tendrá en cuenta el tiempo trabajado mediante contratos en prácticas, de aprendizaje y para la formación.

CAPÍTULO III CONTRATO DE RELEVO

Artículo 9. - Actuaciones subvencionables.

Podrán ser objeto de las ayudas contempladas en este Capítulo, los contratos de relevo a que se refiere el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, que realicen las Organizaciones o Empresas con personas inscritas como desempleadas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea, siempre y cuando dichos contratos se celebren a jornada completa y en los mismos se recoja el compromiso inicial de que, a su finalización, se convertirán en contratos por tiempo indefinido.

Artículo 10. - Cuantía de las subvenciones.

1.- La contratación de una persona desempleada prevista en el artículo anterior, se subvencionará con una cuantía de 500.000 PTA (3.005,06 euros), excepto en los siguientes casos:

a) En el supuesto de personas desempleadas demandantes de primer empleo, la cuantía mínima de la subvención será de 600.000 PTA (3.606,07 euros) y máxima de 850.000 PTA (5.108,60 euros), en función de la duración inicial del contrato de relevo celebrado.

b) En el supuesto de jóvenes menores de 30 años inscritos como parados con una antigüedad superior a seis e inferior a doce meses, la cuantía mínima de la subvención será de 750.000 PTA (4.507,59 euros) y máxima de 1.000.000 PTA (6.010,12 euros), en función de la duración inicial del contrato de relevo celebrado. Si el periodo de inscripción como parados es superior a doce meses la subvención máxima será de 1.250.000 PTA (7.512,65 euros).

c) En el supuesto de personas paradas de larga duración, entendiéndose por tales aquellas que figuran inscritas como paradas al menos con una antigüedad de doce meses, la cuantía mínima de la subvención será de 750.000 PTA (4.507,59 euros) y máxima de 1.000.000 PTA (6.010,12 euros), en función de la duración inicial del contrato de relevo celebrado. Si el periodo de inscripción como parada es superior a veinticuatro meses la cuantía máxima de la subvención será de 1.250.000 PTA (7.512,65 euros).

d) En el supuesto de personas mayores de 45 años inscritas como paradas al menos con una antigüedad de seis meses, la cuantía mínima de la subvención será de 750.000 PTA (4.507,59 euros) y máxima de 1.250.000 PTA (7.512,65 euros), en función de la duración inicial del contrato de relevo celebrado.

e) Minusbaliotasun fisikoa, psikikoa edo sentsoriala duten pertsonak kontratatuz gero (erakunde eskudunak emandako minusbaliotasun-agiria dutenak hartzen dira minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentsorialtzat), dirulaguntza, gutxienez, 750.000 PTAKoa (4.507,59 euro) izango da, eta, gehienez, 1.000.000 PTAKoa (6.010,12 euro), errelebu kontratuak zenbat iraun behar duen kontuan izanda.

f) Apirilaren 20ko 198/1999 Dekretuko laguntzak (gizarteratzeko gutxienezko diru-sarrera) eta apirilaren 20ko 199/1999 Dekretuko laguntzak (gizarte-beharrian larrietarako laguntzak) jasotzen dituzten pertsonak kontratatuz gero (Gizarte Bazterketaren aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legea garatzen dute 198/1999 Dekretuak eta 199/1999 Dekretuak), dirulaguntza, gutxienez, 750.000 PTAKoa (4.507,59 euro) izango da, eta, gehienez, 1.000.000 PTAKoa (6.010,12 euro), errelebu kontratuak zenbat iraun behar duen kontuan izanda.

g) Kartzelatuta egonik lan egiteko aukera duten presoak eta preso ohiak kontratatuz gero, dirulaguntza, gutxienez, 750.000 PTAKoa (4.507,59 euro) izango da, eta, gehienez, 1.000.000 PTAKoa (6.010,12 euro), errelebu kontratuak zenbat iraun behar duen kontuan izanda. Nolanahi ere, preso ohiak 12 hilabeteko epean kontratatu beharko dira, libre geratzen direnetik kontatzen hasita.

h) Toxikomano ohiak (alkoholiko ohiak eta drogadikto ohiak) kontratatuz gero, dirulaguntza, gutxienez, 750.000 PTAKoa (4.507,59 euro) izango da, eta, gehienez, 1.000.000 PTAKoa (6.010,12 euro), errelebu kontratuak zenbat iraun behar duen kontuan izanda. Talde terapeutikoaren iritzian desintoxikazio-aldia gaindituta eta droga nahiz alkohola hartzeko ohitura kenduta izanik, sei hilabete baino gehiago tratamendu jarraituan dauden pertsonak hartzen dira toxikomano ohiatzat, eta lanaren bidez gizarteratzeko programa batean hartzea komenigarritzat joz gero kontrata daitezke.

2.- Emakumezkoa kontratatuz gero, aurreko paragrafoetan ezarritako zenbateko bakoitza 250.000 PTA (1.502,53 euro) gehituko da.

3.- Dirulaguntza ezin da, inola ere, kontratatutako pertsonaren urteko ordainketa gordinaren %60 baino handiagoa izan.

4.- Langabezian emandako denbora zenbatzeko, ez da kontuan hartuko praktika-kontratuen, ikasketa-kontratuen nahiz prestakuntza-kontratuen bitartez lanean emandako denbora.

e) En el supuesto de personas con minusvalía física, psíquica o sensorial, entendiendo por tales aquellas que cuenten con un certificado de minusvalía expedido por el Organismo Oficial competente, la cuantía mínima de la subvención será de 750.000 PTA (4.507,59 euros) y máxima de 1.000.000 PTA (6.010,12 euros), en función de la duración inicial del contrato de relevo celebrado.

f) En el supuesto de personas beneficiarias de las ayudas establecidas en el Decreto 198/1999, de 20 de abril, por el que se regula el Ingreso Mínimo de Inserción, y en el Decreto 199/1999, de 20 de abril, por el que se regulan las Ayudas de Emergencia Social, en desarrollo de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social, la cuantía mínima de la subvención será de 750.000 PTA (4.507,59 euros) y máxima de 1.000.000 PTA (6.010,12 euros), en función de la duración inicial del contrato de relevo celebrado.

g) En el supuesto de personas internas en centros penitenciarios cuyo régimen les permita desarrollar un trabajo y ex-reclusas cuya contratación se realice durante los 12 meses posteriores a su liberación, la cuantía mínima de la subvención será de 750.000 PTA (4.507,59 euros) y máxima de 1.000.000 PTA (6.010,12 euros), en función de la duración inicial del contrato de relevo celebrado.

h) En el supuesto de personas extoxicómanas (alcohólicas y exdrogadictas), entendiendo por tales a aquellas que habiendo superado, a juicio del equipo terapéutico correspondiente, las fases de desintoxicación y deshabitación, y llevando más de seis meses de tratamiento continuado, se considere de interés su adscripción a un programa de reinserción social a través del trabajo, la cuantía mínima de la subvención será de 750.000 PTA (4.507,59 euros) y máxima de 1.000.000 PTA (6.010,12 euros), en función de la duración inicial del contrato de relevo celebrado.

2.- Las cuantías previstas en el párrafo anterior se incrementarán en 250.000 PTA (1.502,53 euros) si la persona contratada fuese mujer.

3.- En ningún caso el importe de la subvención será superior al 60% de la retribución anual bruta a percibir por la persona contratada.

4.- A los efectos del cómputo de la antigüedad en el desempleo, no se tendrá en cuenta el tiempo trabajado mediante contratos en prácticas, de aprendizaje y para la formación.

IV. KAPITULUA
APARTEKO LAN-ORDUAK KENTZEKO
LAGUNTZAK

11. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jardunak.

1.– Europako Batasuneko autonomia-erkidego edo estaturen bateko Enplegu Zerbitzu Publikoan langabetu bezala izena emanda dauden pertsonen kontratuak egiten dizkion enpresei emango zaizkie dirulaguntzak. Kontratu horiek, ordea, enpresaren eta langileen, bazkide langileen nahiz lan-bazkideen arteko hitzarmeneko kolektiboan oinarritu behar dira, eta, era berean, hitzarmeneko lan-orduak egiteko aukera kendu behar da. Dena den, kasuan kasu hitzartutako egokitzapenak egin beharrez gain, hitzarmeneko lanaldia luzatu beharra ere aurreikusita ahalko da, salbuespenez, ondorengo kasuren bat gertatuz gero:

a) Ezinbesteko kasuetan, hau da, ezbehar eta kalte bereziak eta larriak prebenitu edo konpondu behar direnean.

b) Ezin aurreikusizko arrazoiak direla-medio, aparteko orduak egitea ezinbestekoa denean enpresak beti bezala jarduteko. Nolanahi ere, metatutako lana egiteko langile berriak hartzea ezinezkoa dela egiaztatzeko, honako arrazoren bat erakutsi behar da:

– Egin beharreko lana denboraldi labur baterako izanik, ez dela bideragarria kontratu berriak egitea.

– Lana egin behar den epearen barruan kontratu berriak egitea ezinezkoa dela.

– Enpleguko zerbitzu publikoek ez dutela lanpostuaren kualifikazioa duen langilerik eskaini, laguntza eskatu bazaie ere.

2.– Kontratazioak lanaldi osoak zein lanaldi partzialekoak izan daitezke. Horrez gainera, kontratu horien bitartez hitzarmena sinatu aurreko urteko plantilla gehitu behar du enpresak.

12. artikulua.– Dirulaguntzaren zenbatekoa.

Dirulaguntzaren zenbatekoa hitzarmen kolektiboko urteko lanaldiaren ondoan kontratatutako orduak osatzen duten portzentaiaren arabera ezarriko da. Izan ere, urte bateko lanaldi osoa kontratatzeagatik 500.000 PTA (3.005,06 euro) emango dira. Nolanahi ere, kapitulu honi jarraiki enpresari eman beharreko laguntzaren zenbateko osoa ez da, inola ere, hitzarmena sinatu aurreko urtean egindako aparteko lan-orduei dagokiena baino handiago izango.

CAPÍTULO IV
AYUDAS A LA ELIMINACION DE HORAS
EXTRAORDINARIAS

Artículo 11.– Actuación subvencionable.

1.– Se subvencionará a la empresa que realice contrataciones de personas inscritas como desempleadas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea, que traigan causa de un pacto colectivo entre la empresa y sus trabajadores o socios trabajadores o de trabajo, en el que se hubiera previsto la supresión de la posibilidad de realizar horas extraordinarias. No obstante, además de los ajustes organizativos que, en su caso, se hayan acordado, el pacto podrá prever, con carácter excepcional, la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

a) Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Cuando por razones no previsibles resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

– Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

– Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

– Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

2.– Las contrataciones podrán realizarse a jornada laboral completa o a tiempo parcial, y habrán de suponer una creación neta de empleo con relación al año anterior a la realización del pacto.

Artículo 12.– Cuantía de la subvención.

La cuantía de la subvención estará en función de la proporción que representen las horas contratadas en relación con la jornada anual establecida en el convenio colectivo de aplicación, otorgándose 500.000 PTA (3.005,06 euros) por la jornada laboral completa correspondiente a un año, si bien la ayuda total a otorgar a la empresa en virtud de este Capítulo, no cubrirá en ningún caso un número de horas de trabajo superior al de las horas extraordinarias realizadas durante el año anterior a la celebración del pacto.

V. KAPITULUA
DIRULAGUNTZEN BALDINTZA
OROKORRAK

13. artikulua. – Zerga-betebeharrak, lan-betebeharrak, Gizarte Segurantzako betebeharrak nahiz dirulaguntza publikoen arlokoak betetzea.

1.– Dekretu honetan ezarritako laguntzak eman eta ordainduko badira, erakunde eskatzaileek beren zerga-obligazioak eta Gizarte Segurantzakoak beterik dituztela erakutsi beharko dute, Ogasun eta Herri Administrazio Sailak alderdi horri buruz erabakitzen duenari jarraiki, eta, era berean, lan-arloan indarrean dagoen legedia bete beharko dute.

2.– Era berean, dekretu honetan ezarritako laguntzak onartu ahal izateko, eta, hala badagokio, onuradunei ordaintzeko, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrak emandako izaera bereko dirulaguntzak itzultzeko prozeduran nahiz zigor-prozeduraren batean egonez gero, prozedura horiek amaituta egon beharko dute.

14. artikulua. – Enpresa edo pertsona onuradunen betebeharrak.

Kasuan kasu, Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bateratuko 50.2 artikuluan ezarritako betebeharrak bete beharko dituzte onuradunek. Hona hemen dirulaguntzak jasotzen dituzten enpresek bete beharrekoak:

1.– Langilearen lan-egonkortasuna bermatu beharko dute. Izan ere, dirulaguntzak bueltatu beharko dituzte kontratua amaitutzat emanez gero. Dirulaguntzak bueltatu beharko dituzte, halaber, lantokiak mugikorak edo ibiltariak ez dituzten antolakundeetan edo enpresetan kontratatutako langilea autonomia-erkidegotik kanpoko lantoki batera eraman eta haren ordeztuz lagundutako kontratua egindako pertsonaren gizatalde berekoa den beste langile bat kontratatzen ez badute. Horrela gertatuz gero, kontratu berria egiteagatik enpresari ez zaio emango EAeko Administrazio Orokorraren enplegua sustatzeko arauetan programatutako beste dirulaguntza bat.

Aitzitik, enpresari ez diogu dirua bueltatzeko eskatuko, ezta aldi berean beste kontratu bat egiteko ere, kasu hauetako bat gertatuz gero: enpresak kontratua amaitutzat eman badu langilearen heriotzagatik, lanerako ezintasunagatik edo erretiroagatik; edo lantokiaren aldaketa martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 40. artikuluan aurreikusitako arrazoiren bat dela-medio egin bada (Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartu zen 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez).

2.– II. Kapituluako 2. Atalean eta III. Kapituluaren ezarritako dirulaguntzen kasuan, kontratuak egitean

CAPÍTULO V
CONDICIONES GENERALES DE LAS
SUBVENCIONES

Artículo 13. – Cumplimiento de obligaciones tributarias, laborales, de Seguridad Social y en materia de subvenciones públicas.

1.– La concesión y pago de las ayudas previstas en el presente Decreto queda condicionada a la acreditación por parte de las empresas solicitantes del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, de conformidad con lo que al efecto disponga el Departamento de Hacienda y Administración Pública, así como al cumplimiento de la legalidad vigente en materia laboral.

2.– Asimismo, la concesión y, en su caso, el pago de las subvenciones y ayudas a los beneficiarios de éstas quedarán condicionados a la terminación de cualquier procedimiento de reintegro o sancionador que habiéndose iniciado en el marco de ayudas o subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos, se halle todavía en tramitación.

Artículo 14. – Obligaciones de las Empresas o personas beneficiarias.

Sin perjuicio de las obligaciones del beneficiario señaladas en el artículo 50.2 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, que en su caso resulten aplicables, las Empresas beneficiarias de las ayudas quedan obligadas a:

1.– Garantizar la estabilidad del/la trabajador/a, debiéndose reintegrar las ayudas percibidas si se produjera la extinción de su contrato o, en aquellas Organizaciones o Empresas cuyos centros de trabajo no sean móviles o itinerantes, su traslado a centro de trabajo radicado fuera de la Comunidad Autónoma, y el/la trabajador/a afectado/a no fuese sustituido/a mediante la contratación simultánea de un/a nuevo/a trabajador/a perteneciente al mismo colectivo al que pertenecía la persona cuya contratación fue subvencionada. Esta nueva contratación no dará lugar en ningún caso a una nueva ayuda de las programadas en las normas de promoción de empleo de la Administración General del País Vasco.

No se exigirá el reintegro ni la contratación simultánea cuando la extinción del contrato esté motivada por el fallecimiento, invalidez o jubilación de la persona contratada, o el traslado sea debido a las causas contempladas en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.– En las ayudas contempladas en la Sección 2.ª del Capítulo II y en el Capítulo III, mantener el nivel de

edo diruz lagundutako aldi baterako kontratuak lan-kontratu mugagabeak bihurtzean enpresak zeukan plantilla finkoaren kopurua mantendu beharko dute, hurrengo bost urteetan. Aldiz, ez dute baldintza hori bete beharko, baldin eta, aurreko idatz-zatian aipatutako arrazoiengatik, kontratuak amaituzat eman badituzte edo lantoki-aldaketak egin badituzte.

3.- Konpromisozko bermeen bidez dirulaguntzak zeini emango zaizkien eta zertarako erabiliko diren bermatu beharko dute, abenduaren 17ko 698/1991 Dekretuan ezarritakoaren arabera (Euskal Autonomia Erki-degoaren Aurrekontu Orokorren pentzutan ematen diren dirulaguntzen bermeei eta horiek itzultzeari buruzko erregimen orokorra arautzen du, eta horien kudeaketan parte hartzen duten entitate laguntzaileek bete beharreko baldintzak, erregimena eta eginbeharrak ezartzen ditu aipatutako dekretuak). Zentzu horretan, dirulaguntza eman zaiola jakinarazten zaion egunetik hasi eta hamabost eguneko epean onuradunak dirulaguntzari espresuki uko egiten ez badio, dirulaguntza onartu egin duela ulertuko dugu.

4.- Kontrol Ekonomikoko Bulegoak eta Herri Kontuen Euskal Epaitegiak dirulaguntzak ikuskatzeko eskatu beste informazioa eman beharko diete.

5.- Dekretu honetako dirulaguntzen bitartez enpresak zer neurri hartu nahi dituen jakinarazi beharko die langileen legezko ordezkariari, edo, ordezkariarik egon ezean, langileei beraiei. Era berean, espresuki zehaztu beharko dute zein pertsona kontratatuko duten eta zein kontratazio-plan aurreikusi duten, baita, hala badagokio, lan-harremana amaitzeko baldintzak zein diren ere.

15. artikulua.– Dirulaguntzen bateraezintasuna.

Dekretu honetako dirulaguntzak ezin meta daitezke bat bestekin, kontratatutako pertsona berak dekretu honetan definitutako talde bati baino gehiagori dagozkion betebeharrak betetzen baditu ere.

Era berean, kontratazio bera nahiz aldi baterako kontratu baten luzapen mugagabea egiteagatik, Administrazio honek nahiz beste erakunde publiko batzuek eman ditzaketen dirulaguntzekin ere bateraezintasuna dira, Gizarte Segurantzako kotizazioen hobariekin izan ezik.

16. artikulua.– Dirulaguntza aldatzea.

Dirulaguntza emateko kontuan izandako baldintzak aldatuz gero, dirulaguntza emateko ebazpena ere alda daiteke, eta, halakorik gertatuko balitz, dekretu honetan dirulaguntzak jaso ahal izateko ezarri diren gutxieneko betebeharrei eutsiko litzaieke.

empleo de la plantilla fija existente en el momento de la celebración de las contrataciones o las conversiones en indefinidos de contratos temporales subvencionadas, durante los cinco años posteriores a su realización. Sólo se exceptuarán las extinciones de contratos o los traslados debidos a las causas a las que se refiere el apartado anterior.

3.- Garantizar el destino y aplicación de las ayudas mediante garantías relacionales, conforme a lo previsto en el Decreto 698/1991, de 17 de diciembre, por el que se regula el régimen general de garantías y reintegros de las subvenciones con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del País Vasco y se establecen los requisitos, régimen y obligaciones de las Entidades colaboradoras que participan en su gestión, y en todo caso, asumen el compromiso de aceptación de la subvención concedida. En este sentido, si en el plazo de quince días tras la fecha de recepción de la comunicación por la que se notifica la concesión de la subvención el beneficiario no renuncia expresamente y por escrito a la misma, se entenderá que ésta queda aceptada.

4.- Facilitar cuanta información le sea requerida al beneficiario por la Oficina de Control Económico y el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, en el ejercicio de sus funciones de fiscalización del destino de las ayudas.

5.- Informar a la representación legal de los/as trabajadores/as o, cuando ésta no exista, a los/as propios/as trabajadores/as, de las medidas que la Empresa pretende desarrollar en relación con las actuaciones subvencionables recogidas en el presente Decreto, debiendo detallarse expresamente las personas afectadas y el plan de contrataciones previsto, así como, en su caso, las condiciones del retiro de la actividad laboral.

Artículo 15.– Incompatibilidad con otras subvenciones o ayudas.

Las ayudas a la contratación descritas en este Decreto no serán acumulables entre sí, aun cuando en la misma persona contratada concurren los requisitos de varios colectivos definidos en esta normativa.

Asimismo, serán incompatibles con otras subvenciones que, por la misma contratación o conversión del contrato temporal en indefinido, puedan otorgar ésta u otras Instituciones Públicas, con excepción de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 16.– Modificación de la subvención.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, podrá dar lugar a la modificación de la Resolución de concesión, salvaguardando los requisitos mínimos establecidos en este Decreto para ser beneficiario/a de las subvenciones en el mismo contempladas.

VI. KAPITULUA
GUZTIENTZAKO XEDAPENAK

17. artikulua.– Eskabideak aurkezteko modua, epea eta publizitatea.

1.– II., III., eta IV. kapituluetan aurreikusitako eskabideak eskari-orri normalizatuan aurkeztu behar dira, atal guztiak behar bezala beterik, Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak diruz lagundutako lantokia kokatzen den lurralde historikoan duen ordezkaritza. Nolanahi ere, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legeko 38.4. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

2.– Langileek aurkeztu beharko dituzte II. Kapituluako 1. Atalean aurreikusitako laguntzetarako eskabideak; kapitulu bereko 2. Atalekoak, berriz, antolakunde edo enpresa kontratugileek aurkeztuko dituzte, dirulaguntza jasotzeko eskubidea sortu baino bi hilabete lehenago, gutxienez (5. artikulua).

3.– III. Kapitulan aurreikusitako laguntzetarako eskabideak gutxienez kontratua hasi baino bi hilabete lehenago aurkeztu behar dira.

4.– Ez dago eperik IV. Kapitulan araututako laguntzetarako eskabideak egiteko. Nolanahi ere, eskabidea egin aurreko urtean kontratutako eta egindako lan-orduen buruzkoak izan behar dute.

5.– Eskabidea aurkezterakoan egiaztatu behar dute entitate edo pertsona onuradunek betebeharrak guztiak betetzen dituztela, 18. artikuluan aurreikusitako kasuetan izan ezik.

6.– Publizitate-printzipioa betetzeko, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak dekretu honetan aurreikusitako laguntzen nondik-norakoak emango ditu eza-gutzera urtero, eta aurrekontuan ezarritako diru-zenbatekoa azalduko du.

18. artikulua.– Nahitaezko dokumentazioa.

Eskabideak oso-osorik bete behar dira, eta ondoren azaltzen den dokumentazioarekin batera aurkeztu behar dira, derrigor. Baina, 1-c), 1-d), 2-c), 2-d), 3-b) eta 3-c) idatz-zatietan aipatutako dokumentuak dekretu honetako 20.3. artikuluan aurreikusitako epean aurkeztu ahal izango dituzte. Hona hemen aurkeztu beharreko dokumentazioa:

CAPÍTULO VI
DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 17.– Presentación de solicitudes: forma, plazo y publicidad.

1.– Las solicitudes de las ayudas previstas en los Capítulos II, III y IV se presentarán en instancia normalizada, debidamente cumplimentada en todos sus términos, ante la Delegación Territorial del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco del Territorio Histórico donde radique el centro de trabajo en el que se vaya a desarrollar la acción subvencionable. En todo caso, será de aplicación lo previsto en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2.– Las solicitudes de las ayudas contempladas en la Sección 1.^a del Capítulo II se presentarán por el/la trabajador/a y las de la Sección 2.^a del mismo Capítulo por la Organización o Empresa contratante, con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que se vaya a producir el hecho causante de la subvención definido en el artículo 5.

3.– Las solicitudes de las ayudas contempladas en el Capítulo III se presentarán con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio del contrato.

4.– La presentación de las solicitudes de las ayudas reguladas en el Capítulo IV no está sujeta a límite temporal, si bien habrán de referirse a las horas contratadas y realizadas durante el año inmediatamente anterior a la solicitud.

5.– El cumplimiento de los requisitos por parte de las Entidades o personas beneficiarias debe acreditarse en el momento de presentación de la solicitud de las ayudas, a excepción de los supuestos contemplados en el artículo 18.

6.– A los efectos de dar cumplimiento al principio de publicidad, el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, realizará anualmente la pertinente convocatoria para dar a conocer las líneas de ayudas previstas en este Decreto, con expresión de la dotación presupuestaria correspondiente.

Artículo 18.– Documentación preceptiva.

Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos, y venir acompañadas necesariamente de la siguiente documentación, a excepción de los documentos a que hacen referencia los apartados 1-c), 1-d), 2-c), 2-d), 3-b) y 3-c), que podrán aportarse en el plazo previsto en el artículo 20.3 del presente Decreto:

1.- II. Kapituluko I. Atalean aurreikusitako laguntzei dagokienez:

a) Lan-kontratua zergatik eta zein egunetik aurrera eman den amaitutzat, eta horren ondorioz langileari dagokion diru-zenbatekoa azaltzen duen agiria.

b) Gizarte Segurantzaren erretiro-pentsio kontributiboa jasotzeko eskubidea izateko kotizatutako aldiak egiaztatzen dituen agiria, dagokion erakundeak emana.

c) Lan-kontratuaren kopia, edo aldi baterako kontratua lan-kontratu mugagabe bilakatzeko agiriaren kopia, baita aldi baterako luzapenak ere, eta, hala bada, gogio, 4-c) artikuluan aipatutako aldi baterako kontratu berriak ere bai, Enplegu Bulegoan behar bezala erregistraturik. Kooperatibei dagokienez, bazkide langileekin egindako sozietate-kontratuaren edo aldi baterako lan-kontratuaren kopia ere aurkeztu beharko dute.

d) Kontratututako pertsonaren Gizarte Segurantzako alta-agiriaren kopia.

e) Autonomia-erkidegoko nahiz estatuko enplegu zerbitzu publikoak egindako egiaztagiria, kontratututako pertsona langabetu bezala izena emanda noiztik dagoen erakusten duena. Langilea LANGAI- Euskal Lan Zerbitzuan enplegu-eskazaile bezala inskribaturik balego, egoera hori adierazi egin beharko litzateke, eta, hartara, ez litzateke egiaztagiririk aurkeztu beharko.

f) Enpleguko Aurreikuspen Sozialeko gaietan espezializatuta dagoen entitaterekin batekin aurreikuspen-plan bat egin izanaren agiria, non, hala bada, gogio, honakook zehaztu beharko baitira, besteak beste: hitzarmen bereziaren kostu osoa, hitzarmenaren banakatzea, ordainketaren aldizkotasuna, bestelako osagarriak, eta abar.

2.- II. Kapituluko II. Atalean aurreikusitako laguntzei dagokienez:

a) Lan-kontratua zergatik eta zein egunetik aurrera eman den amaitutzat, eta horren ondorioz langileari dagokion diru-zenbatekoa azaltzen duen agiria.

b) Kontratututako pertsonaren Nortasun Agiri Nazionalaren kopia.

c) Lan-kontratuaren kopia, edo aldi baterako kontratua lan-kontratu mugagabe bilakatzeko agiriaren kopia, baita aldi baterako luzapenak ere, eta, hala bada, gogio, 4-c) artikuluan aipatutako aldi baterako kontratu berriak ere bai, Enplegu Bulegoan behar bezala erregistraturik. Kooperatibei dagokienez, bazkide langileekin egindako sozietate-kontratuaren edo aldi baterako lan-kontratuaren kopia ere aurkeztu beharko dute.

d) Kontratututako pertsonaren Gizarte Segurantzako alta-agiriaren kopia.

1.- En las ayudas contempladas en la Sección I del Capítulo II:

a) Documento en el que figuren los hechos que motivan la extinción del contrato de trabajo y la fecha en que tendrá efectos, así como la cuantía económica correspondiente.

b) Documento expedido por el Organismo correspondiente acreditativo de los periodos de cotización cubiertos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

c) Copia del contrato de trabajo, o bien del documento en el que conste la conversión en indefinido del contrato temporal, así como éste y sus posibles prórrogas temporales y, cuando corresponda, del contrato temporal adicional, a los que hace referencia el artículo 4-c), debidamente registrados en la Oficina de Empleo. En el supuesto de cooperativas, copia del contrato de sociedad celebrado con los/as socios/as trabajadores/as o de trabajo de carácter temporal.

d) Copia del parte de alta en Seguridad Social de las personas contratadas.

e) Certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal que acredite la fecha de antigüedad como desempleada de la persona contratada. En el supuesto de que el/la trabajador/a estuviera inscrito/a como demandante de empleo en LANGAI - Servicio Vasco de Colocación, se hará constar esta circunstancia y no será necesaria su aportación.

f) Boletín de adhesión para la incorporación a un plan de previsión con una Entidad especializada en sistemas de Previsión Social de Empleo, en el que se especifique, en su caso, el coste total del Convenio Especial, desglose, secuencia de pagos, otros complementos, etc.

2.- En las ayudas contempladas en la Sección II del Capítulo II:

a) Documento en el que figuren los hechos que motivan la extinción del contrato de la persona afectada y la fecha en que tendrá efectos, así como la cuantía económica correspondiente.

b) Copia del Documento Nacional de Identidad de la persona contratada.

c) Copia del contrato de trabajo, o bien del documento en el que conste la conversión en indefinido del contrato temporal, así como éste y sus posibles prórrogas temporales y, cuando corresponda, del contrato temporal adicional, a los que hace referencia el artículo 4-c), debidamente registrados en la Oficina de Empleo. En el supuesto de cooperativas, copia del contrato de sociedad celebrado con los/as socios/as trabajadores/as o de trabajo de carácter temporal.

d) Copia del parte de alta en Seguridad Social de las personas contratadas.

e) Lan-kontratuan edo aldi baterako kontratua lan-kontratu mugagabea bihurtzean soldata hitzarmenari jarraiki ezartzen bada, soldaten ziurtagiriak ere aurkeztu beharko dituzte.

f) Autonomia-erkidegoko nahiz estatuko enplegu zerbitzu publikoak egindako egiaztagiria, kontratatuko pertsona langabetu bezala izena emanda noiztik dagoen erakusten duena. Langilea LANGAI- Euskal Lan Zerbitzuan enplegu-eskatzaille bezala inskribaturik balego, egoera hori adierazi egin beharko litzateke, eta, hartara, ez litzateke egiaztagiririk aurkeztu beharko.

g) Plantilla finkoa bost urtetan ez gutxiagotzeko konpromisoa adierazi beharko du enpresak.

h) Foru Ogasunaren egiaztagiri gaurkotuaren bi ale, dirulaguntza eskatu duen enpresak bere zerga-obligazioak gaurkotuta dituela erakusten duena. Entitate kontratatzailea ondasun-komunitate bat bada, egiaztagiri horrez gain, beste bat aurkeztu beharko du, komunitateko kide guztiek zerga-obligazioak gaurkotuta dituztela erakusteko. Egiaztagiriaren ordeztu, idatzi bat aurkeztu daiteke, behar bezala zigilatuz, egiaztagiria eskatu izana frogatzeko, baina idatzi horrek eskabidea aurkezteko baino ez du balioko.

Enpresak zorra atzeratzea lortu duela agiri bidez egiaztatzen bada, ordainketak gaurkotuta dituela joko dugu.

i) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren lurralde-zuzendaritzak egindako egiaztagiria, edo, kooperatiben kasuan, dagokion entitateak egindakoa, aurreko idatz-zatian ezarritakoaren antzeko alderdiak erakusten dituen.

j) Entitate kontratatzailea ondasun-komunitate bat izanez gero, komunitatearen eraketaren dokumentuaren kopia.

3.- III. Kapituluan aurreikusitako dirulaguntzei dagokienez:

a) Kontratutako pertsonaren Nortasun Agiri Nazionalaren kopia.

b) Errelebu-kontratuaren kopia eta erretiro partziala hartzen duen pertsonaren lanaldi partzialaren kontratuaren kopia, Enplegu Bulegoan behar bezala erregistraturik.

c) Kontratutako pertsonaren Gizarte Segurantzako alta-agiriaren kopia.

d) Soldata hitzarmenari jarraiki ezartzen bada, soldaten ziurtagiriak ere aurkeztu beharko dira.

e) Autonomia-erkidegoko nahiz estatuko enplegu zerbitzu publikoak egindako egiaztagiria, kontratatuko pertsona langabetu bezala izena emanda noiztik dagoen erakusten duena. Langilea LANGAI- Euskal Lan Zerbitzuan enplegu-eskatzaille bezala inskribaturik ba-

e) En el supuesto de que en el contrato de trabajo o conversión en indefinido se fije el salario por remisión al Convenio aplicable, se acompañará certificación de salarios.

f) Certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal que acredite la fecha de antigüedad como desempleada de la persona contratada. En el supuesto de que el/la trabajador/a estuviera inscrito/a como demandante de empleo en LANGAI - Servicio Vasco de Colocación, se hará constar esta circunstancia y no será necesaria su aportación.

g) Compromiso de la Empresa de no proceder a la reducción de plantilla fija durante cinco años.

h) Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral que acredite que la Empresa solicitante de la subvención se encuentra al corriente en sus obligaciones tributarias. Si la entidad contratante fuera una Comunidad de Bienes deberá presentarse, además del anterior, certificado acreditativo del cumplimiento de las obligaciones tributarias referido a cada uno de sus miembros. Únicamente a los efectos de presentación de la solicitud podrá sustituirse por el escrito, debidamente sellado, de haber requerido la certificación.

Se entenderá en situación regular de pagos la Empresa que hubiere obtenido un aplazamiento y lo acredite documentalmente respecto de la deuda aplazada.

i) Certificación de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, o de la entidad correspondiente en el caso de Sociedades Cooperativas, en términos similares a lo previsto en el apartado anterior.

j) Si la entidad contratante fuera una Comunidad de Bienes, copia del documento de constitución de dicha Comunidad.

3.- En las ayudas contempladas en el Capítulo III:

a) Copia del Documento Nacional de Identidad de la persona contratada.

b) Copia del contrato de relevo y del contrato a tiempo parcial de la persona que accede a la jubilación parcial, debidamente registrados en la Oficina de Empleo.

c) Copia del parte de alta en Seguridad Social de las personas contratadas.

d) En el supuesto de que en el contrato de trabajo se fije el salario por remisión al Convenio aplicable, se acompañará certificación de salarios.

e) Certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal que acredite la fecha de antigüedad como desempleada de la persona contratada. En el supuesto de que el/la trabajador/a estuviera inscrito/a como demandan-

lego, egoera hori adierazi egin beharko litzateke, eta, hartara, ez litzateke egiaztatagirik aurkeztu beharko.

f) Plantilla finkoa bost urteetan ez gutxiagotzeko konpromisoa aurkeztu beharko du enpresak.

g) Foru Ogasunaren egiaztatagiri gaurkotuaren bi ale, dirulaguntza eskatu duen enpresak bere zerga-obligazioak gaurkotua dituela erakusten duena. Entitate kontratatzailea ondasun-komunitate bat bada, egiaztatagiri horrez gain, beste bat aurkeztu beharko du, komunitateko kide guztiek zerga-obligazioak gaurkotuta dituztela erakusteko. Egiaztatagiriaren ordeztu, idatzi bat aurkez daiteke, behar bezala zigilatuz, egiaztatagiri eskatu izana frogatzeko, baina idatzi horrek eskabidea aurkezteko baino ez du balioko.

Enpresak zorra atzeratzea lortu duela agiri bidez egiaztatzen bada, ordainketak gaurkotuta dituela joko dugu.

h) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren lurralde-zuzendaritzak egindako egiaztatagiri, aurreko idatz-zatian ezarritakoaren antzeko alderdiak erakusten dituen.

i) Entitate kontratatzailea ondasun-komunitate bat izanez gero, komunitatearen eraketaren dokumentuaren kopia.

4.- IV. Kapituluaren aurreikusitako dirulaguntzei dagokienez:

a) Aparteko lan-orduak kentzeko, enpresak eta langileek edo lan-bazkideek nahiz bazkide langileek egindako hitzarmen.

b) Kontratutako pertsonen lan-kontratuen kopia, Enplegu Bulegoan behar bezala erregistraturik. Kooperatiben kasuan, lan-bazkideei nahiz bazkide langileei egindako sozietate-kontratuen kopia.

c) Kontratutako pertsonaren Gizarte Segurantzako alta-agiriaren kopia.

d) Autonomia-erkidegoko nahiz estatuko enplegu zerbitzu publikoak egindako egiaztatagiri, kontratatutako pertsona langabetu bezala izena emanda noiztik dagoen erakusten duena. Langilea LANGAI- Euskal Lan Zerbitzuan enplegu-eskatzaile bezala inskribaturik baldin, egoera hori adierazi egin beharko litzateke, eta, hartara, ez litzateke egiaztatagirik aurkeztu beharko.

e) Enpresaren egiaztatagiri, langileen ordezkariak onztat emana, hitzarmena egin aurreko urtean lan egindako aparteko orduak erakusten dituen.

f) Enpresaren egiaztatagiri, hilez hil hitzarmena egin aurreko urtean plantilla zenbat pertsonak osatzen zuten azaltzen duena.

te de empleo en LANGAI - Servicio Vasco de Colocación, se hará constar esta circunstancia y no será necesaria su aportación.

f) Compromiso de la Empresa de no proceder a la reducción de plantilla fija durante cinco años.

g) Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral que acredite que la Empresa solicitante de la subvención se encuentra al corriente en sus obligaciones tributarias. Si la entidad contratante fuera una Comunidad de Bienes deberá presentarse, además del anterior, certificado acreditativo del cumplimiento de las obligaciones tributarias referido a cada uno de sus miembros. Únicamente a los efectos de presentación de la solicitud podrá sustituirse por el escrito, debidamente sellado, de haber requerido la certificación.

Se entenderá en situación regular de pagos la Empresa que hubiere obtenido un aplazamiento y lo acredite documentalmente respecto de la deuda aplazada.

h) Certificación de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en términos similares a lo previsto en el apartado anterior.

i) Si la entidad contratante fuera una Comunidad de Bienes, copia del documento de constitución de dicha Comunidad.

4.- En las ayudas contempladas en el Capítulo IV:

a) Copia del pacto colectivo realizado entre la empresa y sus trabajadores/as o socios/as trabajadores/as o de trabajo, sobre supresión de horas extraordinarias.

b) Copia de los contratos de trabajo de las personas contratadas, debidamente registrados en la Oficina de Empleo. En el supuesto de cooperativas, copia de los contratos de sociedad celebrados con los/as socios/as trabajadores/as o de trabajo.

c) Copia de los partes de alta en la Seguridad Social de las personas contratadas.

d) Certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal que acredite la inscripción como desempleada de la persona contratada. En el supuesto de que el/la trabajador/a estuviera inscrito/a como demandante de empleo en LANGAI - Servicio Vasco de Colocación, se hará constar esta circunstancia y no será necesaria su aportación.

e) Certificado de la empresa, con el visto bueno de la representación de los trabajadores/as, en el que deberá hacerse constar el número de horas extraordinarias trabajadas durante el año anterior a la realización del pacto.

f) Certificado de la empresa en el que se relacionen, mes a mes, el número de personas que formaban parte de la plantilla durante el año anterior a la realización del pacto.

g) Kontratuak indarrean egondako hilabeteetako Gizarte Segurantzako kotizazio-orrien kopia (TC1 eta TC2 orriak).

h) Foru Ogasunaren egiaztagiri gaurkotuaren bi ale, dirulaguntza eskatu duen enpresak bere zerga-obligazioak gaurkotua dituela erakusten duena. Entitate kontratzailea ondasun-komunitate bat bada, egiaztagiri horrez gain, beste bat aurkeztu beharko du, komunitateko kide guztiek zerga-obligazioak gaurkotuta dituztela erakusteko. Egiaztagiriaren ordeztu, idatzi bat aurkez daiteke, behar bezala zigitaturik, egiaztagiria eskatu izana frogatzeko, baina idatzi horrek eskabidea aurkezteko baino ez du balioko.

Enpresak zorra atzeratzea lortu duela agiri bidez egiaztatzen bada, ordainketak gaurkotuta dituela joko dugu.

i) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren lurralde-zuzendaritzak egindako egiaztagiria, aurreko idatz-zatian ezarritakoaren antzeko alderdiak erakusten dituena.

j) Entitate kontratzailea ondasun-komunitate bat izanez gero, komunitatearen eraketaren dokumentuaren kopia.

5.- Guztiei dagokienez:

a) Hirugarren Interesdunaren Datuen Fitxa, enpresa edo pertsona eskatzaileak eta dagokion banketxeak izenpetu eta zigitaturik.

b) Eskatzailea pertsona fisikoa bada, Nortasun Agiri Nazionalaren kopia; gainerako kasuetan, berriz, Identifikazio Fiskalaren Txartelaren kopia.

c) Dirulaguntzen bitartez enpresak zer neurri hartu nahi dituen jakinarazi beharko die langileen legezko ordezkariari, edo, ordezkariarik egon ezean, langileei beraraie, eta horren guztiaren egiaztagiria aurkeztu beharko du.

6.- Aurreko idatz-zatietan ezarritako dokumentuez gain, kasuan kasu, espediente bakoitzean honako dokumentu hauek ere sartu beharko dira:

a) Lehendabiziko lanaren bila dabiltzan pertsonak kontratatuz gero, Gizarte Segurantzako bazkidetze-agiria eta altan emandako aldiena.

b) Minusbaliotasun fisikoa, psikikoa nahiz sentsoriala duten pertsonak kontratatuz gero, erakunde ofizial eskudunak egindako minusbaliotasun-egiaztagiria aurkeztu beharko da.

c) Kartzeletan presoak edo preso ohiak kontratatuz gero, egiaztagiri instituzionala aurkeztu beharko da.

d) Gizarteratzeko gutxieneko diru-sarrera edo gizarte-beharrizan larriarako laguntzak hartzen dituzten

g) Copia de los documentos de cotización a la Seguridad Social (modelos TC1 y TC2) correspondientes a los meses durante los que se desarrollan las contrataciones por las cuales se solicita subvención.

h) Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral que acredite que la Empresa solicitante de la subvención se encuentra al corriente en sus obligaciones tributarias. Si la entidad contratante fuera una Comunidad de Bienes deberá presentarse, además del anterior, certificado acreditativo del cumplimiento de las obligaciones tributarias referido a cada uno de sus miembros. Únicamente a los efectos de presentación de la solicitud podrá sustituirse por el escrito, debidamente sellado, de haber requerido la certificación.

Se entenderá en situación regular de pagos la Empresa que hubiere obtenido un aplazamiento y lo acredite documentalmente respecto de la deuda aplazada.

i) Certificación de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en términos similares a lo previsto en el apartado anterior.

j) Si la entidad contratante fuera una Comunidad de Bienes, copia del documento de constitución de dicha Comunidad.

5.- En todas ellas:

a) Ficha de Alta de Datos del Tercero Interesado, firmada y sellada por la Empresa o persona solicitante y por la Entidad Bancaria correspondiente.

b) Copia del Documento Nacional de Identidad en el supuesto de que los/las solicitantes sean una persona física, o copia de la Tarjeta de Identificación Fiscal en los demás casos.

c) Acreditación de haber informado la Empresa a la representación legal de los/as trabajadores/as o, cuando ésta no exista, a los/as propios/as trabajadores/as, de las medidas que pretende desarrollar en relación con las actuaciones subvencionables recogidas en el presente Decreto.

6.- Además de los documentos establecidos en los apartados anteriores, se deberán incluir en el expediente, para cada caso, los documentos que aquí se relacionan:

a) En la contratación celebrada con personas desempleadas demandantes de primer empleo, informe de afiliación y periodos de permanencia en alta en la Seguridad Social.

b) En la contratación celebrada con personas con minusvalía física, psíquica o sensorial, Certificado de minusvalía expedido por el Organismo Oficial competente.

c) En la contratación realizada a personas internas en Centros Penitenciarios y exreclusas, se acompañará la correspondiente Certificación institucional.

d) En la contratación realizada a personas beneficiarias del Ingreso Mínimo de Inserción o de las Ayudas

pertsonak kontratatuz gero, oinarritzko zerbitzu sozialak egindako egiaztagiria, programa horien onuradunak direla egiaztatzen duena.

e) Toxikomano ohiei kontratua eginez gero, osasun agintari eskudunak pertsona horiei tratamendua emateko homologatutako Osasun Zentroak egindako ziurtagiria.

19. artikulua.– Akatsak zuzentzea eta espedientea artxibatzea.

Dirulaguntzak lortzeko eskabideak oso-osorik bete ezean, edo aurreko artikuluan ezarritako dokumentazioa aurkeztu ezean, hamar egunetan akatsa zuzentzeko edo nahitaezko agiriak aurkezteko eskatuko zaio interesdunari. Hori egin ezean eskabideari uko egiten diola uler-tuko dugu. Administrazioak, ordea, espresuki erabaki eta jakinarazi behar du eskabidea, azaroaren 26ko 30/1992 Legeko 71.1. eta 42.1. artikuluetan ezarritakoaren arabera (Herri Administrazioaren Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen Legea).

20. artikulua.– Kudeaketa, ebazpena, errekurtsoak, ebazteko epea eta publizitate-prozedura.

1.– Enplegu eta Prestakuntza zuzendaria da eskudun dekretu honetan araututako laguntzak kudeatzeko.

2.– Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Prestakuntza zuzendariak espresuki eta banan-banan hartutako ebazpenaz emango edo ukatuko dira dekretu honetan deskribatutako laguntzak. Prozesu hori modu jarraituan beteko da, eskabideak jaso ahala.

3.– II. eta III. kapituluetan aurreikusitako kasuetan, behin espedientea bideratuta, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzak, ebazpena hartu aurretik, dirulaguntza jasotzeko eskubidea izateko behar besteko baldintzak betetzen dituenentz jakinaraziko dio interesdunari, eta, hala badagokio, eman dakiokoen zenbatekoa ere bai, interesdunak, hamar eguneko epean, alegazioak egin ditzan eta dekretu honetako 18. artikuluko 1-c), 1-d), 2-c), 2-d), 3-b) eta 3-c) idatz-zatietan aipatutako dokumentuak aurkez ditzan, baldin eta aurretik aurkeztu ez bazituen.

Behin alegazioak eta dokumentazio guztia jasota, edo epe barruan aurkeztu ezean, Enplegu eta Prestakuntza zuzendariak ebazpena emango du.

4.– Ebazpen horrek administrazio-bidea amaitzen ez duenez, interesdunek gora jotzeko errekurtsoa aurkez diezaioke Lan eta Gizarte Segurantzaren sailburuordeari, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legeko 114. eta 115. artikuluetan ezarritakoaren arabera.

Económicas a Situaciones de Emergencia Social, certificación del servicio social de base correspondiente, acreditativo de ser beneficiario/a del citado programa.

e) En la contratación celebrada con personas extoxicómanas, certificado del Centro de Salud homologado para el tratamiento de las personas toxicómanas por la Autoridad Sanitaria competente.

Artículo 19.– Subsanación de defectos y archivo del expediente.

Si las solicitudes de subvención no vinieran cumplimentadas en todos sus términos, o no fueran acompañadas de la documentación relacionada en el artículo anterior, se requerirá a la persona interesada para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, estando obligada la Administración a dictar resolución expresa sobre esa solicitud, así como a notificarla, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 71.1 y 42.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 20.– Gestión, Resolución, Recursos, Plazo para resolver y Procedimiento de publicidad.

1.– El órgano competente para la gestión de las ayudas reguladas en el presente Decreto será la Dirección de Empleo y Formación.

2.– La concesión y, en su caso, la denegación de las ayudas descritas en el presente Decreto se realizará mediante Resolución expresa e individualizada del Director de Empleo y Formación del Gobierno Vasco. Este proceso se efectuará de forma continuada según el orden de recepción de solicitudes.

3.– En los supuestos previstos en los Capítulos II y III, una vez tramitado el expediente, y antes de dictar Resolución, la Dirección de Empleo y Formación informará al solicitante si reúne las condiciones exigidas para tener derecho a la subvención y, en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle, para que en un plazo máximo de diez días formule alegaciones y presente los documentos a que hacen referencia los apartados 1-c), 1-d), 2-c), 2-d), 3-b) y 3-c) del artículo 18 del presente Decreto, en el supuesto de que estos no hayan sido presentados con anterioridad.

Una vez recibidas las alegaciones y la documentación, o transcurrido el plazo concedido sin haberlas presentado, el Director de Empleo y Formación dictará Resolución.

4.– La Resolución del Director de Empleo y Formación no agota la vía administrativa y contra la misma los interesados podrán interponer Recurso de Alzada ante el Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social, conforme a los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

5.- Eskabideak ebazteko epea sei hilabetekoa izango da gehienez. Epe horretan ebazpena espresuki eman ezean, eskabidea ez dugula onartu ulertu beharko da, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legeko 44.1. artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako. Nolanahi ere, Administrazioa behartuta dago espresuki ebaztera.

6.- Publizitate-printzipioa betetzeko, Enplegu eta Prestakuntza zuzendariaren ebazpenaren bidez dirulaguntzak zein pertsonari edo enpresari eman zaizkien eta zenbateko laguntza eman zaien argitaratuko da Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian. Horrez gainera, zein dirulaguntza aldatu den ere aditzera emango da.

21. artikulua. - Dirulaguntza ordaintzeko eta justifikatzeko modua.

1.- II. Kapituluako I. Atalaren babesean emandako dirulaguntza dena batera ordainduko dugu, langileak aurreikuspen-plana sinatu duen Enpleguko Aurreikuspen Sozialeko Entitatearen bidez.

2.- Bigarren Kapituluako II. Atalaren eta IV. Kapituluaren babesean emandako dirulaguntza dena batera ordainduko dugu, aurkeztutako eskabidea onartu eta 14. 3. artikuluan ezarritako epea igaro ondoren.

3.- III. Kapituluaren babesean onartutako dirulaguntzak honela ordainduko ditugu: ehuneko 50 eskabidea onartzean eta aurreko paragrafoan aipatzen den epea igaro ondoren; eta beste ehuneko 50, ordea, aldi baterako lan-kontratua kontratu mugagabea bihurtzean. Bigarren ordainketa jaso baino lehen, honako dokumentu hauek aurkeztu beharko dira: kontratatutako pertsonaren nomina, errelebu-kontratua eta aldi baterako lan-kontratua kontratu mugagabea bihurtu zen hilabeteetako Gizarte Segurantzako kotizazio-agiriak (TC-1 eta TC-2 orriak), baita Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren ziuurtagiri gaurkotuen bi ale ere, entitate kontratatzaileak erakunde horiekiko obligazioak beteta dauzkatela egiaztatzen dituenak.

22. artikulua. - Diru-baliabideak.

1.- Dekretu honen xedea betetzeko erabiltzen diren diru-baliabideak Euskal Autonomia Erkidegoaren Aurrekontu Orokorretan horretarako propio ezarritako aurrekontu-kredituetatik aterako dira. Aurrekontu-ekitaldi batean eman beharreko dirulaguntzen zenbatekoa ez da, guztira, aurrekontuetan ezarritakoa baino handiagoa izango, ezta, indarrean dauden legeen arabera aurrekontuetan aldaketak eginez gero, kopuru gaurkotua baino handiagoa ere. Nolanahi ere, ekitaldi bakoitzean

5.- El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes será de seis meses, transcurrido el cual se podrá entender desestimada la petición de subvención si no recayera resolución expresa, a los efectos de lo establecido en el artículo 44.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sin perjuicio de la obligación de la Administración de resolver expresamente.

6.- A fin de dar cumplimiento al principio de publicidad, y sin perjuicio de la notificación expresa e individualizada de las Resoluciones de concesión, mediante Resolución del Director de Empleo y Formación se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco la relación de las personas y/o empresas que hayan resultado beneficiarias de las subvenciones concedidas al amparo de la presente disposición, con expresión de las cuantías percibidas, así como la de aquellas respecto de las que se haya procedido a modificar la subvención concedida.

Artículo 21. - Forma de pago y justificación de la subvención.

1.- El abono de las subvenciones concedidas al amparo de la Sección I del Capítulo II se realizará en un único pago, a través de la Entidad especializada en sistemas de Previsión Social de Empleo con la que el/la trabajador/a haya suscrito el plan de previsión.

2.- El abono de las subvenciones concedidas al amparo de la Sección II del Capítulo II y del Capítulo IV se efectuará íntegramente, una vez estimada la solicitud presentada y transcurrido el plazo del artículo 14.3.

3.- El abono de las subvenciones concedidas al amparo del Capítulo III se efectuará de la siguiente forma: el 50% en el momento de estimarse la solicitud y transcurrido el plazo a que hace referencia el párrafo anterior, y el 50% restante en el momento en que se produzca la conversión en contrato por tiempo indefinido. Para la realización del segundo pago será necesaria la previa presentación de la nómina de la persona contratada y de los documentos de cotización a la Seguridad Social (modelos TC-1 y TC-2) correspondientes a las mensualidades en que se celebró el contrato de relevo y la conversión en contrato por tiempo indefinido, así como Certificados, actualizados y por duplicado, de la Hacienda Foral y de la Seguridad Social que acrediten el cumplimiento de la entidad contratante de las obligaciones contraídas con dichos Organismos.

Artículo 22. - Recursos Económicos.

1.- Los recursos económicos destinados al cumplimiento del objeto del presente Decreto procederán de los correspondientes créditos presupuestarios establecidos al efecto en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del País Vasco. El volumen total de las ayudas a conceder dentro de un ejercicio presupuestario no superará la citada consignación o la que resulte de su actualización, en el caso de que se aprueben modificaciones presupuestarias de conformidad con

aurrekontua ixteari buruz ezarritako arauak bete behar dira.

2.- Aurrekontuan helburua betetzeko behar besteko kreditu ez badago, dirulaguntzak ez dira onartuko, eta, hartara, dekretu honek eta garapen-arauek dirulaguntzak emateko duten eraginkortasuna baliogabetuta geratuko litzateke. Horregatik guztiagatik, dekretu hau indarrean dagoen bitartean ekitaldi ekonomiko bategan dirulaguntzak emateko ezarritako kreditua agortuz gero, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuordeak egoera horren berri emango du, ebazpen baten bidez, eta, ebazpen horretan kreditua noiz agortu den azaldu beharko du. Ebazpen hori Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da.

3.- Ekitaldi bateko aurrekontuko kredituetatik atara ahalko dira dirulaguntzetarako eskabide berriak aurreko ekitaldietan aurkeztutako eta diruz lagun daitezkeen jardueri buruzkoak badira, beti ere diruz lagun daitezkeen jardun horiek dekretu honetan dirulaguntzak lortzeko ezarritako baldintzak betetzen badituzte, eta, era berean, ezin izan badira eman hasi ziren ekitaldi aurrekontuetako kredituen kontura.

23. artikulua. - Europako Gizarte Fondoaren finantziazioa.

Dekretu honetan aurreikusitako dirulaguntzak emateko ebazpenean Europako Gizarte Fondoak ere finantzatzen dituela ageri beharko da.

24. artikulua. - Ikuskaritza eta kontrola.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak, organo eskudunen bitartez, dekretu honen bidez lortu nahi diren helburuak bermatzeko behar beste ikuskapen egin ahalko ditu.

25. artikulua. - Arauak ez betetzea.

Dirulaguntza jaso duen entitateak edo pertsonak Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolaraueti buruzko Legearen Testu Bategineko 53.1. artikuluan aurreikusitako kasuan egongo balitz, edo dekretu honetan eta aplikatzekoak diren gainerako arauetan, baita dirulaguntza onartzeko ebazpenean ere, ezarritako baldintzak beteko ez balitu, Enplegu eta Prestakuntza zuzendariak dagokion ebazpenaren bidez ordaintzeke leudekeen kopuruak jasotzeko eskubidea galdu duela adieraziko luke, eta, hala badagokio, jasotako diru-zenbatekoak gehi dirulaguntza ordaindu zitzaionetik sortutako legezko interesak Euskal Herriko Diruzaintza Nagusiari itzuli beharra, abenduaren 17ko 698/1991 Dekretuan ezarritakoaren arabera. Nolanahi ere, bestelako egintzak ere bideratuko lirateke, hala egokituz gero. Diru-kopuru horiek diru-sarrera publikotzat hartuko ditugu, dagozkien ondorio legetarako, eta, erantzukizun-erre-

la legislación vigente. Las ayudas se imputarán a los créditos de pago y de compromiso correspondientes a fin de hacer frente a los pagos fraccionados, todo ello sin perjuicio de la normativa sobre cierre presupuestario que resulte aplicable en el ejercicio.

2.- Se denegará la concesión de las ayudas en el caso en el que el Presupuesto al que deban imputarse las citadas ayudas carezca de crédito adecuado y suficiente para la finalidad pretendida, suspendiéndose la eficacia del presente Decreto y de sus normas de desarrollo en lo relativo a la concesión de nuevas ayudas. Por todo ello, mientras se encuentre vigente el presente Decreto si en un ejercicio económico se agota el crédito consignado para la concesión de las ayudas, al objeto de dar publicidad a esta circunstancia por el Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social se emitirá Resolución administrativa en la que se señalará la fecha en la que se ha producido el agotamiento del citado crédito, publicándose la misma en el Boletín Oficial del País Vasco.

3.- Se podrán imputar a los créditos presupuestarios de un ejercicio las nuevas solicitudes de ayudas relativas a actuaciones subvencionables presentadas en los ejercicios anteriores, siempre que las citadas actuaciones subvencionables cumplan con los requisitos establecidos en el presente Decreto para la obtención de ayudas y que, además, no hayan podido ser atendidas con los créditos presupuestarios del ejercicio en el que se iniciaron.

Artículo 23. - Cofinanciación del Fondo Social Europeo.

En la Resolución de concesión de las ayudas previstas en el presente Decreto se hará constar la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

Artículo 24. - Inspección y control.

El Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, a través de los órganos competentes, podrá realizar las acciones de inspección y control necesarias para garantizar el cumplimiento de las finalidades perseguidas por este Decreto.

Artículo 25. - Incumplimientos.

En el supuesto de que la Entidad o persona beneficiaria de la subvención incurriese en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 53.1 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, o incumpliese cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Decreto y demás normas aplicables, así como en la Resolución de concesión, el Director de Empleo y Formación, mediante la correspondiente Resolución, declarará la pérdida del derecho a la percepción de las cantidades pendientes y, en su caso, la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco las cantidades percibidas más los intereses legales que correspondan desde el momento del pago de la subvención, sin perjuicio de las demás acciones que procedan, de conformidad con lo establecido en el Decreto 698/1991, de 17 de diciembre. Las referidas cantidades tendrán la con-

gimenari dagokionez, Euskadiko Ogasun Nagusia Antolaraueti buruz indarrean dauden xedapenen Testu Bategineko 64. artikuluan ezarritakoari jarraituko zaio.

26. artikulua. – Dirua itzultzeko prozedura.

Arauk betetzen ez badira, honako hau izango da jasotako dirulaguntzak itzultzeko prozedura:

a) Enplegu eta Prestakuntza zuzendariak prozedura hasi dela eta zergatik hasi den adieraziko dio interesdunari, eta 15 eguneko epea emango dio egokitze jakotako arrazoibideak aurkez ditzan.

Prozedura hasiz gero, ordainketak eten egingo dira.

b) Arrazoibideak jasota, nahiz epe barruan arrazoi biderik aurkezten ez bada, amaiera emango zaio prozedurari Enplegu eta Prestakuntza zuzendariaren ebazpenaz.

Aplika daitezkeen arauak ez betetzeagatik dirulaguntzak itzultzeko prozedura ebazteko epea sei hilabetea izango da gehienez.

Ebazpenean arauen bat bete gabe utzi dela joz gero, dirulaguntza jasotzeko eskubidea galdutzat emango da, eta, hala badagokio, ebazpena jakinarazten denetik hasita bi hilabete epean dagozkion diru-kopuruak Euskal Herriko Diruzaintza Nagusiari itzuli beharra deklaratu da. Epe hori borondatezkotzat hartuko da.

c) Borondatezko epean dirua itzultzen ez bada, Eusko Jaurlaritzako Ogasun eta Herri Administrazio Sailko Finantza Zuzendaritzari jakinaraziko zaio, aplikatu daitezkeen legezko araudiak diogenaren arabera premiamendu-bideari ekin diezaion.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehen. – Diruz lagundutako jardunen ebaluazioa.

EGAILAN SA, Prestakuntza eta Enplegua Sustatzeko Sozietate Publikoak, maiatzaren 11ko 142/1993 Dekretuak enplegu- eta prestakuntza-politikaren gainean ematen dizkion eskumenez baliatuz, eta Lan eta Gizarte Segurantzaren sailburuak 1994ko uztailaren 7an emandako Aginduekin bat etorritik —Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzaren eta EGAILAN SAREN arteko harremanak arautzen ditu agindu horrek—, dekretu honen bidez araututako programa ebaluatuko du, eraginkortasuna zenbaterainokoa den ikusi eta, behar izanez gero, hobetzeko eta onbidertzeko.

Horretarako, EGAILAN SARI jardun horietan laguntzera beharturik daude dekretu honetan aurreikusitako dirulaguntzen erakunde onuradunak.

sideración de ingresos públicos a los efectos legales pertinentes, siendo el régimen de responsabilidades el previsto en el artículo 64 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes sobre los principios ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.

Artículo 26. – Procedimiento de reintegro.

En los supuestos de incumplimiento previstos en el artículo anterior, el procedimiento para el reintegro de las ayudas percibidas será el siguiente:

a) El Director de Empleo y Formación comunicará a la persona interesada el inicio del procedimiento de reintegro y las causas que lo fundamentan, concediéndole un plazo de 15 días para que formule las alegaciones que estime oportunas.

La iniciación del procedimiento suspenderá, en su caso, los pagos que aún queden pendientes.

b) Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que se hubiesen realizado, se pondrá fin al procedimiento por Resolución del Director de Empleo y Formación.

El plazo máximo para resolver el procedimiento de reintegro será de seis meses.

Si la Resolución estimase la existencia de incumplimiento, declarará la pérdida del derecho a la percepción de la subvención y, en su caso, la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco las cantidades que procedan en un plazo máximo de dos meses, desde la notificación de la Resolución. Este plazo se considerará como plazo de período voluntario.

c) La falta de reintegro en período voluntario será puesta en conocimiento de la Viceconsejería de Hacienda y de Finanzas del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco, a fin de que se proceda por la vía de apremio, según lo dispuesto en la normativa legal aplicable.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – Evaluación de las acciones subvencionadas.

La Sociedad Pública para la Promoción de la Formación y el Empleo, EGAILAN S.A., en el ejercicio de las competencias sobre política de empleo y formación que le atribuye el Decreto 142/1993, de 11 de mayo, y de acuerdo con la Orden de 7 de julio de 1994, del Consejero de Trabajo y Seguridad Social, por la que se articulan las relaciones entre las Direcciones de Empleo y Formación y EGAILAN S.A., llevará a cabo la función de evaluación del Programa que regula este Decreto, a fin de determinar la eficacia del mismo en aras de mejorarlo y reconducirlo, si fuera necesario.

A dichos efectos, las entidades beneficiarias de las subvenciones previstas en el presente Decreto quedan obligadas a colaborar con EGAILAN S.A. en el ejercicio de las actuaciones referidas.

Bigarrena. – Hirualderditako Segimendu Batzordea.

Hirualderditako batzordeak ikuskatuko ditu dekretu honetan aurreikusten diren enplegu-programak. Administrazioak eta Euskadiko Lan Harremanen Kontseiluan ordezkariak dituzten sindikatuek eta enpresario-elkarteek hartuko dute parte batzorde horretan.

XEDAPEN IRAGANKOR BAKARRA

II. eta III. kapituluetan aurreikusitako dirulaguntzei dagokienez, dirulaguntza jasotzeko eskubidea dekretu hau indarrean hasi eta hiru hilabeteko epean sortuz gero, eskabideak aurkezteko epea hilabetekoa izango da, arau hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunetik kontatzen hasita.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabeturik geratzen dira urriaren 1eko 232/1996 Dekretuko II. Kapituluko 1. eta 15. Atalak, baita dekretu honen edukiaren kontra doazen maila bereko edo gutxiagoko xedapen guztiak ere (232/1996 Dekretuaren bidez, lanaldia banatzeagatik eta kontratazio mugagabeak egiteagatik eman daitezkeen laguntzak arautzen dira).

AZKEN XEDAPENAK

Lehena. – Araubide osagarria.

Dekretu honetan administrazioaren jardunbidearen gainean erabaki gabeko alderdiei Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legea aplikatuko zaie.

Bigarrena. – Dekretua garatzea.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuari dekretu hau garatu eta gauatzeko behar diren xedapenak hartzeko aginpidea ematen zaio.

Hirugarrena. – Zenbatekoak gaurkotzea.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuari dekretu honetan ezarritako dirulaguntza-zenbatekoak gaurkotzeko aginpidea ematen zaio.

Laugarrena. – Errekurtsoak.

Dekretu honek administrazio-bidea amaitzen duenez, interesdunek administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezakete EAeko Justizi Auzitegiko Administrazioarekiko Auzitarako Salan, bi hilabeteko epean, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik kontatzen hasita, uztailaren 13ko 29/1998 Legeko 10.1 b) eta 46.1 artikuluetan ezarritakoa betez (Administrazioarekiko Auzitarako Jurisdikzioa arautzen du lege horrek).

Segunda. – Comisión de Seguimiento Tripartita.

Las funciones de control y seguimiento de los Programas de Empleo que se contemplan en el presente Decreto se desarrollarán en el seno de una Comisión, en la que participen, junto a la Administración, las organizaciones sindicales y empresariales que ostentan representación en el Consejo de Relaciones Laborales de Euzkadi.

DISPOSICION TRANSITORIA ÚNICA

En el supuesto de las ayudas contempladas en los Capítulos II y III, cuando el hecho causante de la subvención se produzca en el plazo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, el plazo de presentación de solicitudes será de un mes a contar desde el día siguiente al de publicación de esta normativa en el Boletín Oficial del País Vasco.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas las Secciones 1.^a y 15.^a del Capítulo II del Decreto 232/1996, de 1 de octubre, por el que se articulan las ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida, así como todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan al contenido de este Decreto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. – Régimen supletorio.

En lo no previsto en este Decreto en cuanto al procedimiento administrativo, será de aplicación la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Segunda. – Desarrollo reglamentario.

Se faculta al Consejero de Justicia, Trabajo y Seguridad Social para adoptar las Disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Decreto.

Tercera. – Actualización de cuantías.

Se faculta al Consejero de Justicia, Trabajo y Seguridad Social para actualizar el importe de las subvenciones establecidas en el presente Decreto.

Cuarta. – Recursos.

Contra el presente Decreto, que agota la vía administrativa, las personas interesadas podrán interponer recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, conforme a lo establecido en los artículos 10.1 b) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Bosgarrena. – Indarrean jartzea.

Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzarren Aldizkarian argitaratzen den egun berean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 1999ko ekainaren 29an.

Lehendakaria,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburua,
SABIN INTXAURRAGA MENDIBIL.

Agintariak eta Langileria

Izendapenak, Egoerak eta Gorabeherak

JAURLARITZAREN LEHENDAKARITZA

Zk-3144

288/1999 DEKRETUA, uztailaren 13koa, Europako Gaietarako zuzendariaren kargu-kentzea xedatzeko dena.

Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 18. artikuluko j) idatz-zatian, 26. artikuluko 6. idatz-zatian eta 29. artikuluan ezarritakoaren arabera, Lehendakariaren proposamenez, eta Jaurlaritzaren Kontseiluak 1999ko uztailaren 13an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, hauxe

XEDATU DUT:

1. artikulua. – Juan Diego Casals jauna, berak hala eskatuta, Europako Gaietarako zuzendariaren kargutik kentzea eta, bide batez, egindako lanegatik eskerrak ematea.

2. artikulua. – Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 1999ko uztailaren 13an.

Lehendakaria,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Quinta. – Entrada en vigor.

El presente Decreto entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 29 de junio de 1999.

El Lehendakari,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

El Consejero de Justicia, Trabajo y Seguridad Social,
SABIN INTXAURRAGA MENDIBIL.

Autoridades y Personal

Nombramientos, Situaciones e Incidencias

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

Nº-3144

DECRETO 288/1999, de 13 de julio, por el que se dispone el cese del Director de Asuntos Europeos.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 18, apartado j), 26, apartado 6, y 29 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno, a propuesta del Lehendakari, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 13 de julio de 1999

DISPONGO:

Artículo 1. – Cesar, a petición propia, a D. Juan Diego Casals como Director de Asuntos Europeos, agradeciéndole los servicios prestados.

Artículo 2. – El presente Decreto surtirá efectos el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 13 de julio de 1999.

El Lehendakari,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.