

164/2019 DEKRETUA, urriaren 22koa, familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa.

Familiei laguntzeko abenduaren 12ko 13/2008 Legearen helburu nagusietako bat da familia-eredu jakin bat sendotzea, non betekizun lagaezinak kontsideratzen baitira autonomia, kide guztien arteko errespetua eta bi bikotekideen arteko berdintasuna, biek ala biek ere lanbidean eta bizitza pertsonalean aurrera egiteko aukera berberak eduki eta partekatzen baitituzte. Azken batean, gure gizartearen balio demokratikoekin bat datorren eredua.

Horrez gain, Legeak erraztu nahi du familiako eta laneko ardurak bateragarri egitea, emakumea lan-merkatuan txertatzea eta hark bere karrera profesionala garatzea, eta, era berean, lagundu nahi du gizonak eta emakumeak familia-esparruan duten erantzunkidetasuna sendotzen, bereziki adin txikiko seme-alaben zaintzan eta hezkuntzan eta mendekotasunak edo muturreko osasun-larrialdiak dituzten pertsonen eman beharreko arretan.

2003. urtetik –une horretan arautu ziren familia eta lana bateragarri egiteko lehen laguntzak lanerako laguntzak arautzen dituen abenduaren 23ko 329/2003 Dekretuaren VI. kapituluaren–, familiaren eta lanaren kontziliazioa sustatzera bideratutako dirulaguntza-ekintzei buruzko araudia hobetu da eta estaldura zabaltzen joan da gerora egindako zenbait dekreturen bidez.

Legealdi honetan (XI.a), familia eta lana bateragarri egitea bere lehentasunetako bat dela kontsideratzen du gobernu honek, eta hala dago adierazita, hain zuzen, XI. Legealdiko Gobernu Programako 139. Konpromisoan (2016 – 2020). Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailari dagokio aitzindari izatea, sail hori eskuduna baita familiei laguntzeko programak eta zerbitzuak proposatzeko, baita lanarekin bateragarri egiteko ere.

Gaur egun, gizarte-eragile guztiak –enpresak eta administrazio publikoak, bereziki– onartzen ari dira arazoa ez dela soilik norberaren eta familiaren eremukoa, hau da, familia eta lana bateratzen ez laguntzeak kostu handia dakarrela gizartean eta ekonomian: gaixotasunak, estresa, eskola-porrota, haurren babesik eza, lanean errendimendu txikia eta absentismoa, lanpostua sarritan aldatzea eta abar. Gurasoek familiari denbora gehiago eskaintzeak eta norberaren, familiaren eta lan-arloko bizitzaren artean oreka handiagoa lortzeak ondorio prebentiboak ditu eremu guztietan, eta gizartea gero eta gehiago jabetzen da errealitate horretaz. Gainera, frogatua dago motibazioan eta produktibitatean ere eragin positiboa duela eta enplegu-txandakatze gutxiago eragiten duela, modu horretan langileak gusturago daudelako beren bizi-kalitatearekin.

Dekretu honen bidez familia eta lana bateragarri egiteko laguntzak zabaldu eta hobetzen dira; neurri horiekin, Eusko Jaurlaritzak lan-harremanen kontzeptu berria lortzeko prozesua bultzatzen du, familia eta lana orekatzeko eta mesede eginez familiei eta enpresei, zuzenean, eta, zeharka, gizartearen garapenari. Helburu hori lortuz gero, Europar Batasuneko gizarte aurreratuenekin bat egingo dugu, non pertsonen eta familiek bere espazioa izango baitute (bakoitzak berea).

2016-2020 Legegintzaldirako Gobernu Programaren 139. Konpromisoaren 4. eta 5. Ekimenen garapena da dekretu hau: laguntza ekonomikoen, pizgarri fiskalen eta neurri eraginkorren sistema hobetzea erantzunkidetasunari eta kontziliazioari dagokionez, hala lan munduan, nola zainketen eremuan, eta sentsibilizazio- eta prestakuntza-neurriak sustatzea, etxeko lanak eta zaintza-lanak gizonen eta emakumeen artean banatzea ahalbidetzeko, eta kontziliaziorako eta adingabeen zaintzarako beste laguntza-sistema batzuk aztertzea.

2017an, Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko III. Erakundearteko Planaren Ebaluazio-txostenak –2011. eta 2015. urteen artean egon zen indarrean– adierazten zuen familia eta lana bateragarri egiteko prestazioen eredua hobetzeko eta zaurgarritasun bereziko egoeran dauden familiei babes handiagoa emateko beharra zegoela.

2018ko urtarrilean, Eusko Jaurlaritzak, foru-aldundiek eta Eudelek Familien eta Haurren aldeko Euskal Ituna izenpetu zuten. Familiei Laguntzeko Erakundearteko IV. Plana da Familia eta Haurtzaroaren aldeko Euskal Ituna hedatu eta gauzatzeko plangintza-tresna nagusia; zeina 2018ko ekainaren 19ko saioan onetsi baitzuen Gobernu Kontseiluak, eta 2018ko irailaren 13an aurkeztu zen Eusko Legebiltzarrean.

Planaren 2. ardatzak helburutzat hartzen du gurasoek beren seme-alabei behar duten denbora guztia eskaintzea, horretarako denbora sozialaren antolaketa egokiagoa sustatuta familien beharrei begira, eta ardura partekatuko antolaketa soziala ahalbidetzea; era berean, neurri hau ezartzen du: seme-alabak zaintzeko, lan-eszedentziako egoeran dauden edo lanaldi-murrizketa hartu duten langileentzako egungo laguntzak birbideratzea.

IV. Planak lanaren eta familiaren kontziliazioaren arloan ezartzen dituen helburu eta neurriek dakarte jarduketa-ildo berri bat garatzea –lan-eszedentzian dauden langileen laguntzak arautzen ditu, jaiotzagatik edo urtebete baino gutxiagoko adingabeko zaintzagatik ematen diren gurasoen kotizaziopeko prestazioen aldiak berdintzeko– eta, halaber, Familia eta Lana Bateragarri Egiteko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuak arautzen dituen laguntzetan zenbait aldaketa egitea; horrek guztiak eragin du familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko beste dekretu bat egiteko beharra.

Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, zeinak enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriak ezartzen baititu, aldatu ditu Langileen Estatutuen Legearen testu bategina, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartua, eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina, urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartua, eta prozesu iragankor bat aurreikusi du guraso ez-haurdunari jaiotza eta zaintzagatiko baimena handitzeko, 2021eko urtarrilaren 1ean erabat parekatuko dena ama biologikoaren baimenarekin.

Aipatutako 6/2019 Errege Lege Dekretuak sartzen duen jaiotzagatiko eta zaintzagatiko baimena parekatzeko araubide iragankorrak gogoeta eta egokitzapenak sorrarazi ditu Familiei Laguntzeko IV. Planaren neurrien garapenean; hori dela eta, dekretu hau indarrean sartzen denetik aurrera laguntzaren onuradun izan daitezkeen gurasoen seme-alaba guztiei aplikatuko zaie; izan ere, plangintzak ezartzen zuen hasiera batean bigarren eta hurrengo seme-alaben gurasoei emango zitzaiela laguntza, eta, bigarren fase batean, berriz, lehen seme-alaben gurasoei hedatuko zitzaiela.

Dekretu honek laguntzak arautzen ditu, Eusko Jaurlaritzak, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailaren bitartez, lana eta familia bateragarri egiteko politikaren esparruan emango dituenak; hauek dira laguntzon tipologiak:

- a) Seme-alabak zaintzeko xedez eszedentzian dauden edo lanaldi-murrizketa duten langileentzako laguntzak.
- b) Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko xedez eszedentzian dauden edo lanaldi-murrizketa duten langileentzako laguntzak.
- c) Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordezteko laguntzak.
- d) Seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeagatiko laguntzak.

II. kapitulua seme-alabak zaintzeko xedez eszedentzian dauden edo lanaldi-murrizketa duten langileentzako laguntzei buruzkoa da, eta bi jarduketa-ildotan azpizatitzen da:

– lan-eszedentzian dauden langileentzako laguntzak, jaiotzagatik edo urte betetik beherako haurra zaintzeagatik gurasoek hartutako kotizaziopeko prestazioen aldiak parekatzeko;

– 3 urtez azpiko seme-alabak zaintzeko lan-eszedentzian dauden langileentzako laguntzak, eta 12 urtez azpiko seme-alabak zaintzeko lanaldi-murrizketaldian dauden langileentzako laguntzak.

Lehen ildoak –lan-eszedentzian dauden langileentzako laguntzak, jaiotzagatiko edo urtebete baino gutxiagoko adingabeko zaintzagatiko gurasoen kotizaziopeko prestazioen aldiak berdintzeko– aurreko Familiei Laguntzeko Planean, egungoan eta aurreko Euskal Autonomia Erkidegoko berdintasun-planetan adierazitako helburu bat gauzatzea dakar, eta horrek Europako gizartearen abangoardian kokatzen gaitu ardura partekatuko zaintzari eta berdintasunari dagokienez.

Jaiotzagatiko edo urtebete baino gutxiagoko adingabekoaren zaintzagatiko gurasoen kotizaziopeko prestazioa Gizarte Segurantzaren alorrean ez da Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumena; hori dela eta, II. kapituluan diruz laguntzen den forma juridikoa da seme-alaben zaintzagatiko eszedentzia haien bizitzako lehen urtean.

Laguntza honen helburua da semea edo alaba jaio ostean bi gurasoek jaiotzagatiko eta zaintzagatiko kotizaziopeko dirulaguntzetan baliatutako aldiak berdindu ahal izatea, eta eskubidea izatea iraupen bereko aldi bat izateko (16 aste), besterenezina, ordaindua eta une berean hartu behar ez dena.

Horrekin helburu hauek lortu nahi dira: emakumearen zaintza-rola apurtzea, aitak zaintza-eginkizunetan jardutea eta semeak edo alabak bi gurasoekiko duen lotura sendotzea; izan ere, ikerketa zientifikoak frogatu du bizitzako lehen hilabete horietan eraikitzen diren loturak hazkuntzaren hurrengo etapetan mantendu egiten direla eta iraun egiten dutela, eta, era berean, arrisku-egoeretan babes- eta sendotasun-faktore bat direla.

Horrez gain, zaintza-eginkizunek emakumeen karrera profesionalean eta enplegua lortzeko orduan eragiten duten penalizazioa arintzen du neurriak.

Langile mota hauei zuzenduta dago laguntza: besteren kontura lan egiten duten langileak, kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak eta lan-bazkideak, eta norberaren kontura lan egiten duten langileak edo autonomoak. Azken kolektibo horrek laguntza eskuratzeko, beharrezkoa da diruz lagundu daitekeen jarduketak irauten duen bitartean langile bat kontratatzea, Gizarte Segurantzako arloan langile autonomoentzat familia eta lana bateragarri egiteko garatutako neurriekin koherentziaz jokatzuz; modu horretan, Familiei laguntzeko abenduaren 12ko 13/2008 Legearen 13.2 artikuluko azken paragrafoan xedatutako manuari erantzuten zaio.

Diruz lagundu daitekeen jarduketa hasi aurreko hilabeteko kotizazio-oinarriaren % 100 da laguntza-ildo berriaren zenbateko ekonomikoa.

Horrez gain, laguntzaren araudiak kontuan hartzen ditu Norberaren Konturako Langileen edo Langile Autonomoen Araubide Berezian sartzen diren kooperatibetako bazkide langileak. Langile horiek Sistema Publikoa osatzen duen gizarte-prestazioko sistema interkooperatibo bat dute, eta lan-kolektibo horrek garrantzi handia du Euskal Autonomia Erkidegoan. Kasu horretan, aipatutako sistema interkooperatiboko eta Gizarte Segurantzako kotizazio-oinarrien baturaren % 100 da laguntzaren zenbatekoa.

Laguntza horren arauketak, gainera, kontuan hartzen du familia gurasobakarren egoera, bi gurasoen erantzunkidetasuna posible ez den familia horietako seme-alabak ekitate gabeko egoera batean ez daitezen gera.

Jarraian, II. kapituluko II. atalean eta III. kapituluan ondoz ondo arautzen dira seme-alabak zaintzeko edo mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko xedez eszedentzian dauden edo lanaldi-murrizketa duten langileentzako laguntzak.

Aurretiko araudiari dagokionez, ezabatu egin da Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 2. artikuluko b) letran aipatzen diren lan-harreman bereziak dituzten langileei buruz egiten zen baztertea; izan ere, kontsideratzen da etxeko lanetan diharduten langileen kolektiboa kanpo uztea ez dagoela justifikatuta, eta, hori dela eta, aukera izan behar dutela seme-alabak zaintzeko edo mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia eta lanaldi-murrizketarako laguntzak jaso ahal izateko.

Horrez gain, zaurgarritasun-egoera handian dauden kolektiboak babeste aldera, areagotu egin da laguntzen zenbateko ekonomikoa honako kasu hauetan: familia gurasobakarrak, familia ugariak, mendetasun ertaina edo handia edo % 50eko desgaitasuna baino handiagoa duten pertsonaren bat daukaten familia-unitateak, eta genero-indarkeriaren biktima izan den kideren bat duten familia-unitateak.

Era berean, diskriminazio positibo bat txertatu da eskatzailea gizonezkoa den kasuetan: areagotu egin dira laguntzak baliatzeko gehieneko denbora-mugak. Laguntzen datuen luzerako azterketan gorako joera arin bat ondorioztatzen da gizonezko eskatzaileen kasuan: 2013an, % 6,47 izan ziren seme-alabak zaintzeko kontziliazio-laguntza eskatu zuten gizonak, eta 2017an, berriz, % 8,25. Eusko Jaurlaritzak joera hori sendotu eta sustatu nahi du familiako ardurak modu orekatuan banatzea lortzeko, eta, horrela, Euskadi genero-berdintasuneko Europako indizean lehen lau herrialdeen artean kokatzeko, XI. Legealdirako (2016-2020) Gobernu Programaren 146. konpromisoarekin bat etorritik.

Azkenik, V. kapituluan –seme-alabak zaintzeko edo mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia eta lanaldi-murrizketa hartu duten langileak ordeztzeko laguntzei buruzkoa– eta VI. kapituluan –seme-alaba adingabeak zaintzeko langile bat kontratatzeko laguntzei buruzkoa– arautzen diren laguntzen kudeaketa hobetzeko eta eguneratzeko baliatu da aukera hau.

Dekretu honetako lana eta familia bateragarri egiteko neurriek Haurrak eta nerabeak zaintzeko eta babesteko otsailaren 18ko 3/2005 Legearen printzipioak betetzen dituzte, eta koherenteak dira Europar Batasuneko eta Nazio Batuen erakundeek nazioarteko esparruan aldeztu dituzten ekintza-ildoekin, honako hauekin zehazki: Gizarte Eskubideen Europako Oinarria, Europako Batzordearen 2013ko otsailaren 20ko Gomendioa (Haurtzaroan inbertitzea: desabantailen zikloa apurtzea) eta Garapen Jasangarrirako 2030 Agenda.

Familia eta lana bateratzeko dekretu hau sortu eta garatzeko garaian, genero-ikuspegia kontuan hartu da; izan ere, ekintza guztiak berdintasuna sustatzeko eta gizarte-ordena erantzunkidea lortzeko ikuspegitik erabaki eta balioetsi dira, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean jasotako betebeharrak betez eta printzipioak aplikatuz.

Ildo beretik, Generoaren araberako Eragin Txostenean –Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 22.2 artikulua betez egindakoa– eta hirugarren jarraibidean aipatutakoa nabarmendu behar dugu, alegia, arau hau lagungarria izango dela atzemandako desorekak murrizteko edo desagerrarazteko.

Dekretu honen bitartez dirulaguntzak ematen dira, eta, beraz, sustapen motakoa da. Gizarte-laguntzaren, erkidego-garapenaren, emakumearen, eta haur, gazte eta hirugarren adinekoen

politikan Euskadirako Autonomia Estatutuaren 9.2, 10.12, 10.39 eta 12.2 artikuluek Euskal Autonomia Erkidegari onartzen dizkioten eskumenen babesean eman da.

Dekretu honetan aurreikusitako dirulaguntzen ildoak Enpleguko eta Gizarte Politiketako sailburuaren aginduen bidez garatuko dira, eta modu horretan osatuko da haien erregulazioa.

Ondorioz, Enpleguko eta Gizarte Politiketako sailburuaren proposamenez, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoaren adostasunarekin eta Gobernu Kontseiluak 2019ko urriaren 22an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, honako hau

XEDATZEN DUT:

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea.

Eusko Jaurlaritzak, enpleguaren eta gizarte-politiken arloan eskumena daukan sailaren bitartez, lana eta familia bateragarri egiteko politikaren esparruan emango dituen laguntzak arautzea da dekretu honen xedea. Hona laguntzon tipologia:

a) Seme-alabak zaintzeko xedez lan-eszedentzian dauden edo lanaldi-murrizketa duten langileentzako laguntzak.

b) Mendeko senideak edo osasun-egoera larrian dauden senideak zaintzeko xedez lan-eszedentzian dauden edo lanaldi-murrizketa duten langileentzako laguntzak.

c) Mendekotasun-egoeran edota osasun-egoera larrian dauden seme-alabak edo senideak zaintzeko lanaldi murriztua edota lan-eszedentzia duten langileak ordezteko laguntzak.

(...)

2. artikulua.– Kontzeptuak.

Dekretu honen xedeetarako:

1.– Gurasoei buruzko erreferentziak adoptatzaileei, tutoreei eta adingabekoen harrera edo adopzio iraunkorrerako helburuz zaintza esleituta duten pertsonen zabalduko zaie, honako zehaztasun hauekin:

– II. kapituluko I. atalean, laguntzaren onuradun izan daitezkeen tutoreak dira Gizarte Segurantzak adingabe baten jaiotzagatik eta zaintzagatik kotizaziopeko prestazioa jasotzeko eskubidea aitortu zaien pertsonak.

2.– Modu berean, seme-aldi edo alabari buruz egiten diren erreferentziek barne hartuko dituzte adopzioarako eta harrera iraunkorreko xedez tutoretzako edo zaintzako erregimenean dauden adingabeak.

3.– Familia gurasobakartzat jotzen da laguntza eskatu duen gurasoak eta horrekin bizi diren seme-alabek osatzen dutena, horiek ekonomikoki pertsona bakar horren mende daudenean.

Ez dira inola ere familia gurasobakartzat joko epailearen ebazpen bidez zaintza eta babespe partekatua ezarrita duten familiak.

II. KAPITULUA

SEME-ALABAK ZAINZKEKO LANALDIA MURRIZTU EDO LAN-ESZEDENTZIA HARTU DUTEN LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK

3. artikulua.– Jarduera-eremua.

Seme-alabak zaintzeko xedez lan-eszedentzian dauden edo lanaldi-murrizketa duten langileentzako laguntzek bi jarduketa-ildo dituzte:

a) Lan-eszedentzian dauden langileentzako laguntzak, jaiotzagatik edo urte betetik beherako haurra zaintzeagatik gurasoek hartutako kotizaziopeko prestazioen aldiak parekatzeko.

b) 3 urtetik beherako haurrak zaintzeko eszedentzian dauden edo 12 urtetik beherako haurrak zaintzeko lanaldi-murrizketa duten langileentzako laguntzak.

1. ATALA

LAN-ESZEDENTZIAN DAUDEN LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK, JAIOTZAGATIKO EDO URTEBETE BAINO GUTXIAGOKO ADINGABEAREN ZAINZAGATIKO GURASOEN KOTIZAZIOPEKO PRESTAZIOEN ALDIAK BERDINTZEKO

4. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jarduketak.

1.– Dirulaguntza emango zaie seme-alabak zaintzeko eszedentzian dauden langileei, dekretu honen indarraldia hasten denean jaio bada semea edo alaba edo eratu bada semearen edo alabaren adopzioa, tutoretza edo zaintza (adopziorako edo harrera iraunkorreko xedea duena); eman ere, semearen edo alabaren bizitzako lehenengo urtean, helburutzat hartuta adingabearen jaiotza eta zaintza dela-eta gurasoek Gizarte Segurantzaren esparruan baliatutako kotizaziopeko prestazioen aldiak berdintzea.

Adopzioa, tutoretza edo zaintza (adopziorako edo harrera iraunkorreko xedea duena) egonez gero, adopzioa –nazionala zein nazioartekoa–, tutoretza, edo zaintza (adopziorako eta harrera iraunkorreko xedea duena) dagokion erregistro zibilaren bulegoan eratzen denetik aurrera gauzatu ahalko da diruz laguntzekoa den jarduketa (kontsulatuetako bulegoak barne).

2.– Guraso bakoitzari aurreko zenbakian zehaztutako eszedentzia-egoera diruz lagunduko zaio aldi jakin batean. Aldi hori zehazteko, 112 egunen (16 aste) eta Gizarte Segurantzaren araudiaren esparruan adingabearen jaiotzagatiko eta zaintzagatiko kotizaziopeko prestazio gisa diruz lagundutako egun kopuruaren arteko diferentzia kalkulatu beharko da.

Semeak edo alabak desgaitasuna badauka, guraso bakoitzari dirulaguntza emango zaio aurreko zenbakian zehaztutako eszedentzia-aldian, 119 egunen (17 aste) eta Gizarte Segurantzaren araudiaren esparruan jaiotzagatik eta adingabea zaintzeagatik zerga-prestazio gisa diruz lagundutako egunen arteko aldearen ondoriozko denboraz. Luzapen bera aplikatuko da, jaiotza, adopzio edo tutoretza edo adopziorako eta harrera iraunkorreko xedea duen zaintza anizkoitzetan, lehenengoaz besteko seme edo alaba bakoitzarengatik.

Familia gurasobakarreko gurasoen kasuan, dirulaguntzaren aldia zehazteko, 168 egunen (24 aste) eta Gizarte Segurantzaren araudiaren esparruan adingabearen jaiotzagatiko eta zaintzagatiko kotizaziopeko prestazio gisa diruz lagundutako egun kopuruaren arteko diferentzia kalkulatu beharko da.

3.– Lege-arau, hitzarmen kolektibo edo akordio indibidual batean ezarritako konpentsazio ekonomikorik edo ordainsaririk ez duten eszedentziak soilik lagunduko dira diruz.

4.– Atal honetan diruz laguntzen den eszedentzia baldintzatzen du beste gurasoa –eskaera egin ez duena–, halakorik balego, bere lanera itzuli izanak eta alta-egoeran egoteak, bere kontratuari dagokion lanaldi osoan, diruz lagundu daitekeen aldi guztian; era berean, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 37. artikuluko 4 apartatuan araututako edoskitze-baimeneko egoeran egon daiteke.

5.– Eszedentziak ez dira diruz lagunduko beste gurasoak –eskaera egin ez duena–, halakorik balego, lanaldi murriztua badu edo bere jardun sektoreko lanaldi osoaren % 50etik beherako kontratu partziala badauka.

5. artikulua.– Onuradunak.

Hauek izango dira laguntzen onuradun:

a) Langileen Estatutua aplikagarri zaien besteren konturako langileak, Administrazio Publikoetako sektore publikoko lan-kontratudun langileak izan ezik.

b) Kooperatiba-sozietateetako bazkide-langileak edo lan-bazkideak.

c) Norberaren konturako langileak edo langile autonomoak.

6. artikulua.– Onuradunek bete beharreko baldintzak.

Atal honetan aurreikusitako laguntzen onuraduna izateko, honako baldintza hauek bete behar dira:

1.– Semearen edo alabaren zaintza eta babespea izatea –betiere seme edo alaba hori zaintzeko hartu bada eszedentzia– diruz lagundu daitekeen jarduketak irauten duen bitartean.

2.– Semearekin edo alabarekin batera bizitzea eta Euskadiko Autonomia Erkidegoko edozein udalerritako erroldan batera erroldatuta egotea –betiere seme edo alaba hori zaintzeko hartu bada eszedentzia–, diruz lagundu daitekeen jarduketak irauten duen bitartean.

Horretaz gain, eskaera aurkeztu aurreko urtean etenik gabe egon beharko du erroldatuta eskatzaileak, edo gutxieneko epe hori betetzen ez bada, aurreko 10 urteetatik segidako 5 urtetan.

Semearekin edo alabarekin batera erroldatuta egoteko betekizun hori betetzeaz salbuetsita egongo da epailearen ebazpen bidez zaintza eta babespe partekatua ezarri bada; kasu horretan, adingabeak bere zaintza eta babespea esleituta duen edonorekin erroldatuta egon beharko du.

3.– Gizarte Segurantzaren araudiaren esparruan aitortutako adingabearen jaiotza eta zaintzagatiko kotizaziopeko prestazioa baliatzeko eskubidea izatea eta hura agortu izana.

4.– Eskatzailearen semea edo alaba ezingo da matrikulatuta egon haur-hezkuntzako ikastetxe publiko edo pribatu batean.

5.– Norberaren konturako langileen edo autonomoen kasuan, atal honetako diruz lagundu daitekeen eszedentziako egoera batean dagoela ulertuko da, diruz lagundutako jarduketak irauten duen bitartean lanaldi osoko langile bat kontratatzen badu.

Kasu horretan, langilea lanaldi osorako kontratatu beharko da eta besteren kontura lan egiten duten langileen Gizarte Segurantzako erregimenean alta eman beharko du, diruz lagundu daitekeen jarduketa hasi aurreko hilabetean.

7. artikulua.– Laguntzen zenbatekoa.

1.– Besteren kontura lan egiten duten langileen kasuan, kooperatiba-sozietateetako bazkide langileen eta lan-bazkideen kasuan, eta norberaren kontura lan egiten duten langileen edo autonomoen kasuan, diruz lagundu daitekeen jarduketa hasi aurreko hilabeteko kotizazio-oinarria izango da laguntzaren zenbatekoa.

2.– Sistema publikoa osatzen duen gizarte-prestazioen sistema interkooperatibo bat daukaten kooperatibetako bazkide diren eta norberaren kontura lan egiten duten langileen edo autonomoen araubide berezian sartzten diren pertsonen kasuan, diruz lagundu daitekeen jarduketa hasi aurreko hilabeteko Gizarte Segurantzako nahiz aipatutako sistema interkooperatiboko kotizazio-oinarrien batura izango da laguntzaren zenbatekoa.

3.– Eszedentzia eskatu duen pertsonak hilabete baterako baino aldi txikiagoetarako eskatzen badu, laguntzen zenbatekoa proportzioan kalkulatu da.

4.– Eszedentzia modu etenean hartzen den kasuei dagokienez, laguntzaren zenbatekoa kalkulatzeko kotizazio-oinarritzat hartuko da diruz lagundu daitekeen jarduketa lehenengoz hasi zen hilabetearen aurrekoari dagokiona.

8. artikulua.– Laguntzak baliatzeko baldintzak eta mugak.

Atal honetan diruz lagundutako eszedentzia-aldiak ez dira kontuan hartzen hurrengo ataleko 18. artikuluan arautzen diren gehieneko baliatze-mugen ondoreetarako.

9. artikulua.– Eskaerak aurkezteko epea.

1.– Atal honetan erregulatutako jarduketa, diruz lagun daitekeena, bukatu ondoren eskatuko da laguntza.

2.– 4.1 artikuluan deskribatutako diruz lagundu daitekeen jarduketa-urtea bukatu eta 3 hilabete igarotakoan amaituko da eskaerak aurkezteko epea.

10. artikulua.– Laguntza-eskaerak.

Familia-politikan eskuduna den saileko sailburuaren Agindu bidez onartutako eskabide normalizatuan aurkeztu behar dira eskaerak. Eskabideen instantzia normalizatuak Eusko Jaurlaritzako Herritarraren Arreta Zerbitzuko bulegoetan emango dira –Zuzenean–, eta egoitza elektronikoan ere deskargatu ahal izango dira zuzenean (<https://euskadi.eus>).

11. artikulua.– Laguntzak eskuratzeko baldintzak egiaztatzeko agiriak:

1.– Laguntzak eskuratzeko betekizunak agiri hauen bidez egiaztatu ahal izango dira:

a) Familia-unitatea osatzen duten gurasoen nortasunaren ziurtagiria. Europar Batasuneko beste estatu kide bateko edo Europako Esparru Ekonomikoari buruzko Akordioan parte hartutako estatu bateko nazionalitatea duten pertsonen pasaporte edo haien herrialdeko nortasun-agiri baliokidearen bidez egiaztatuko dute identitatea, titularraren nazionalitatea adierazten den heinean, eta gainerako herrialdeetako nazionalitatea duten pertsonen, berriz, atzerritarren identifikazio-txartelaren (AIT) edo pasaportearen bidez egiaztatuko dute, edo, hala dagokionean, daukaten bizileku-baimenaren bidez.

b) Eskatzailearen eta seme edo alabaren –betiere seme edo alaba hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo lanaldi-murrizketa– arteko seme-alabatasuneko, adoptatzeko edo harrera iraunkorra egiteko xedeko tutoretza- edo zaintza-egoerako harremanaren ziurtagiria.

c) Eskatzailearen erroldatze-ziurtagiri eguneratua, etxebizitzan bizi diren pertsona guztien zerrenda eta eskatzailea udalerrian erroldatu zeneko eguna jasotzen dituen.

Laguntzaren eskatzaileak aurkeztutako dokumentazioak eta informazioak zalantzak sortzen baditu eskatzaile hori benetan Euskadiko Autonomia Erkidegoan bizi den edo ez, baldintza hori betetzen dela egiaztatzeko ziurtagiriak eska ditzake laguntza kudeatzen duen organoak.

Eskatzailea 6. artikuluko 2. zenbakian adierazitako salbuespenean sartzen bada, erroldatze-ziurtagiri eguneratua eta salbuetsitako egoera betetzen dela frogatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko ditu.

d) Gizarte Segurantzaren ziurtagiria, egiaztatzen duena seme-alaben zaintzagatiko eszedentzia dela-eta hartutako baja, diruz lagundu daitekeen jarduketa hasi aurreko hilabeteko kotizazio-oinarria eta adingabearen jaiotzagatiko eta zaintzagatiko prestazioa zenbat denboraz jaso den.

Gizarte Segurantzako autonomoen araubide berezian kotizatzen duten langile eskatzaileei ez zaie eszedentziagatiko baja eskatuko.

Norberaren kontura lan egiten duten langileek edo autonomoek egiaztatu beharko dute kontratatutako langilea Gizarte Segurantzara alta emanda dagoela, bai eta kontratatutako pertsona horren kotizazioa, diruz lagundu daitekeen jarduketak irauten duen bitartean.

Era berean, Sistema publikoa osatzen duen gizarte-prestazioen sistema interkooperatibo bat daukaten kooperatiba-sozietateetako bazkide langileek edo lan-bazkideek enpresa kooperatiboaren ziurtagiria aurkeztu behar dute, non honako alderdi hauek adieraziko baitira: eskatzailea seme-alabak zaintzeko eszedentzian dagoela, zenbatekoa den eszedentzia-aldia eta zein den diruz laguntzeko moduko jarduketa hasi aurreko hilabeteko kotizazio-oinarria aipatutako sistema interkooperatiboan.

e) Gizarte Segurantzaren dokumentua, egiaztatzen duena beste gurasoa (eskatzailea ez dena) alta emanda dagoela eta diruz lagundu daitekeen jarduketak irauten duen bitartean lanean diharduela bere kontratuari dagokion lanaldi osoan, kontratuaren ehunekoa zehaztuta bere jardun-sektoreko lanaldi osoarekiko.

f) Eskatzailearen erantzukizunpeko adierazpena, honako hau adierazten duena:

– eszedentzia eskatzeko zaintzaren xede den semea edo alaba ez dagoela matrikulatuta haur-hezkuntzako ikastetxe publiko edo pribatu batean.

– ez duela dirulaguntza edo laguntza publikoak eskuratzea eragozten duen zehapen administratiborik edo penalik, ezta horretarako desgaitzen duen legezko inolako debekurik ere, sexu-bereizkeriagatiko debekuak berariaz aipatuta, Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen azken xedapenetatik seigarrenean xedatutakoarekin bat.

– ez duela Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak edo haren erakunde autonomoek hasitako itzultze- edo zehapen-prozedurarik irekita, emandako laguntzak edo dirulaguntzak direla eta.

– eskabideko eta harekin batera doan dokumentazioko datuak egiazkoak direla, eta betetzen direla laguntza horien onuradun izateko indarrean dagoen araudian ezarritako baldintzak.

2.– Halaber, honako kasu hauen inguruan adierazten diren inguruabarrak egiaztatu behar dira:

a) Adopzio- edo tutoretza- edo adopziorako eta harrera iraunkorreko xedea duen zaintza-kasuetan, aipatu egoerak Erregistro Zibilean inskribatuta daudelako egiaztagiria aurkeztuko da.

b) Epailearen erabaki bidezko zaintza eta babespearen kasuan, ebazpen hori aurkeztuko da.

c) Familia gurasobakarren kasuan, eskatutako eszedentziaren bidez zaindu behar den seme edo alaba ekonomikoki bere mende soilik dagoela egiaztatu beharko du gurasoak.

4.– Gizarte Segurantzaren ziurtagiriek nahiz erroldatze-ziurtagiriek ez dute balioko, laguntza-eskaera aurkezten den eguna baino hilabete bat baino lehenago emandakoak badira.

5.– Aurkezten diren atzerriko dokumentuak, kasuan-kasuan, modu ofizialean euskarara edo gaztelaniara itzulita egon behar dute. Halaber, atzerriko dokumentu publikoek behar bezala legezatuak egon beharko dute.

6.– Eskatzaileak eskubidea du ez aurkezteko Administrazio jardulearen esku dauden edo beste edozein Administrazio egindako agiriak. Administrazio jarduleak agiri horiek kontsulta edo eska ditzake, baldin eta interesdunak horren aurka egiten ez badu.

12. artikulua.– Laguntza emateko ebazpena.

Laguntza emateko ebazpenak eskaera aurkezten den egunera arte baliatutako eszedentziari dagokion laguntza aitortuko du.

Ondore horietarako, diruz laguntzeko moduko jarduketaren epea 11.1.d) artikuluan adierazten diren agirietan ziurtatutakoa izango da. Eskatzailea eszedentzian zer egunera arte egon den ageri ez bada, ulertuko da ziurtagiria igortzen den egunean laguntza eskatzeko egoera berean jarraitzen duela langileak eta, ondorioz, diruz lagundu daitezkeen epearen amaiera enpresaren ziurtagiriaren datak zehaztuko du.

13. artikulua.– Ordaintzeko modua.

Emandako laguntzak ordainketa bakarrean ordainduko dira, dirulaguntza emateko ebazpena jakinarazi eta bi hilabeteko epean, gehienez.

2. ATALA

3 URTEZ AZPIKO ADINGABEA ZAINTZEKO ESZEDENTZIA HARTU DUTEN LANGILEENTZAKO ETA 12 URTEZ AZPIKO ADINGABEKOA ZAINTZEKO LANALDIA MURRIZTU DUTEN LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK

14. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jarduketak.

1.– Legezko xedapenetik edo itun indibidualetik edo kolektibotik eratorritako bi egoera hauetako edozeinetan dauden langileei emango zaie dirulaguntza:

a) 3 urtetik beherako seme edo alaba bakoitza zaintzeko eszedentzia.

Adopzioaren edo tutoretzaren kasuan, diruz lagundutako jarduketa gauzatu ahal izateko 3 urteko epea zenbatzen hasiko da adopzioa, nazionala zein nazioartekoa, edo tutoretza dagokion erregistro zibilaren bulegoan (kontsulatuetakoak barne) eratzen denetik aurrera.

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

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

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

2.– Eszedentzia hartu edota lanaldia murriztu duten langileen soldata egiaz murriztea eragiten duten eszedentzia eta soldata-murrizketetarako soilik emango dira dirulaguntzak.

Era berean, ez dira diruz lagunduko Gizarte Segurantzaren araudiaren esparruan jaiotzagatiko edo adingabeak zaintzeagatiko prestazioa jasotzen diren aldiak.

15. artikulua.– Onuradunak.

Hauek izango dira laguntzen onuradun:

a) Besteren kontura lan egiten duten langileak.

b) Kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak.

16. artikulua.– Onuradunek bete beharreko baldintzak.

1.– Atal honetan aurreikusitako laguntzen onuraduna izateko, honako baldintza hauek bete behar dira:

a) Semearen edo alabaren zaintza eta babespea izatea –betiere seme edo alaba hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– diruz laguntzeko moduko jarduketak irauten duen bitartean.

b) Semearekin edo alabarekin batera bizitzea eta Euskadiko Autonomia Erkidegoko edozein udalerritako erroldan batera erroldatuta egotea –betiere seme edo alaba hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia–, eskaera aurkezten den unean eta diruz lagundu daitekeen jarduketak irauten duen bitartean.

Horretaz gain, eskaera aurkeztu aurreko urtean etenik gabe egon beharko du erroldatuta eskatzaileak, edo gutxienerako epe hori betetzen ez bada, aurreko 10 urteetatik segidako 5 urtetan.

Semearekin edo alabarekin batera erroldatuta egoteko betekizun hori betetzeaz salbuetsita egongo da epailearen ebazpen bidez zaintza eta babespe partekatua ezarri bada; kasu horretan, adingabeak bere zaintza eta babespea esleituta duen edonorekin erroldatuta egon beharko du.

c) 59 egun naturaleko gutxienerako segidako aldia eszedentzia-egoeraz edo lanaldi-murrizketaz baliatu izana.

2.– Diruz lagundu daitekeen jarduketaren 59 egun naturaleko gutxienerako aldia etena izan daiteke honako egoera hauetan:

a) eskatzaileak aldizkako kontratu finkoa duenean.

b) eskatzailea enplegu-erregulazioko espediente baten eraginpean dagoenean.

c) greba eskubidea erabiltzeagatik eten denean.

Diruz lagundu daitekeen jarduketarako aldi jarraitua zenbatzeko, greba-eskubidea baliatutako egunak kontuan hartuko dira.

Hala eta guztiz ere, greba-eskubidea baliatuz lanera joan gabeko egunak ez dira aintzat hartuko dirulaguntzaren zenbatekoa erabakitzeko orduan eta, horren ondorioz, ezingo dira aintzat hartu dirulaguntzen gehienezko mugei dagokienez ere.

d) eskatzaileak soldatarik gabeko baimen bat hartzen duenean.

e) eskatzaileak eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskola-egokitzapeneko aldietan hartzen duenean, hau da, semea edo alaba haur-hezkuntzako edo eskola-hezkuntzako ikastetxe batera joaten den lehen aldietan, eta pixkanaka hasi behar duenean, gurasoetako batekin batera.

f) eskatzaileak eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskolako oporraldietan –Aste Santuan, udan edo Gabonetan– baliatzen duenean.

Laguntzari dagokionez, eskolako Aste Santuko oporraldizat hartuko dira ostegun santuaren aurreko astelehenetik pazko-astelehenaren ondoko igandera bitarteko bi aste osoak.

Laguntzari dagokionez, eskolako udako oporraldizat hartuko da ekainaren 1etik irailaren 30era bitarteko aldia, bi egun horiek barnean hartuta.

Laguntzari dagokionez, eskolako Gabonetako oporraldizat hartuko da abenduaren 21etik hurrengo ekitaldiko urtarrilaren 9ra bitarteko aldia, bi egun horiek barnean hartuta.

17. artikulua.– Dirulaguntzen zenbatekoa.

1.– Laguntzaren zenbatekoa familia-errenta estandarizatuaren arabera zehaztuko da; hori kalkulatzeko, berriz, aintzat hartuko dira familia-unitatearen osaera, familia-errentaren maila eta familia-unitateari dagokion baliokidetasun-koefizientea, uztailaren 24ko 154/2012 Dekretuak (familia-politiken eremuan familia-errenta estandarizatzeko sistemari buruzkoa) edo haren ordezeko arauak, haiei esleitzen dien irismenarekin.

2.– Honako hau da seme-alabak zaintzeko eszedentzia hartzen edo lanaldia murrizten duten langileentzako laguntza ekonomikoa –betiere egutegiko 365 eguneko aldiari dagokionez eta dagokion sektore-eremuko lanaldi osoko kontratuari dagokionez–:

a) Seme-alabak zaintzeko eszedentzian badago langilea eta familiaren errenta estandarizatua 20.000 eurokoa edo txikiagoa bada, 3.500 euroko laguntza emango zaio.

b) Seme-alabak zaintzeko eszedentzian badago langilea eta familiaren errenta estandarizatua 20.000 euro baino gehiagokoa bada, 2.942 euroko laguntza emango zaio.

c) Seme-alabak zaintzeko lanaldia murrizten badu langileak eta familiaren errenta estandarizatua 20.000 eurokoa edo txikiagoa bada, honako laguntza hau emango zaio:

– Lanaldi-murrizketa % 45ekoa edo gehiagokoa bada: 2.800 euro.

– Lanaldi-murrizketa % 40koa edo gehiagokoa eta % 45etik beherakoa bada: 2.500 euro.

– Lanaldi-murrizketa % 33koa edo gehiagokoa eta % 40tik beherakoa bada: 2.200 euro.

d) Seme-alabak zaintzeko lanaldia murrizten badu langileak eta familiaren errenta estandarizatua 20.000 eurokoa baino handiagoa bada, honako laguntza hau emango zaio:

– Lanaldi-murrizketa % 45ekoa edo gehiagokoa bada: 2.354 euro.

- Lanaldi-murrizketa % 40koa edo gehiagokoa eta % 45etik beherakoa bada: 2.140 euro.
- Lanaldi-murrizketa % 33koa edo gehiagokoa eta % 40tik beherakoa bada: 1.819 euro.

3.– Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskatu duenak lanaldi partzialeko kontratua badu, edo diruz lagundu daitekeen jarduketara 365 egun natural baino gutxiagoko aldietan gauzatzen badu, laguntzen zenbatekoa proportzioan kalkulatu da.

4.– Eszedentzietarako eta lanaldi murrizketetarako laguntzen zenbateko ekonomikoa % 30 areagotuko da honako kasu hauetan:

- Guraso bakarreko familiak.
- Familia ugariak.
- Mendetasun ertaina edo handia edo % 50eko desgaitasuna edo handiagoa duten pertsonaren bat daukaten familia-unitateak.
- Genero-indarkeriaren biktima izan den kideren bat duten familia-unitateak.

5.– Inolaz ere ez da diruz lagunduko lanaldi oso baten gaindikina, baldin eta langileak lan-kontratu bat baino gehiago izanik guztiak batuta dagokion sektore-eremuko lanaldi osoa gainditzen badu.

18. artikulua.– Laguntzak baliatzeko baldintzak eta mugak.

1.– Bi gurasoek elkarren segidan baliatu ahal izango dituzte eszedentziak eta lanaldi-murrizketak, betiere bakoitzak gutxienez segidako 59 egun naturaleko aldiak hartzen baliatzen baditu.

Bi gurasoek laguntzak aldi berean jaso ahal izateko, beharrezkoa da lanaldi-murrizketa edukitzea.

2.– Diruz lagundutako eszedentzia edo lanaldi-murrizketa baliatzeko aldi baterako gehienezko epe batzuk ezarri dira, bai bikote bakoitzeko, bai eskatzaile bakoitzeko, baita familia-bizitza osorako ere, eta etapa bakoitzeko; horri dagokionez, seme edo alaba bat jaiotzeak esan nahi du etapa bat amaitu egiten dela eta beste berri bat hasi. Aipatutako mugak honako hauek dira:

a) Lan-eszedentzietarako:

– Etapa bakoitzean 900 egun natural balia ditzake bikoteak. Eskatzailea emakumea bada, ezingo ditu 548 egun natural baino gehiago baliatu, eta eskatzailea gizona bada, 900 egun naturalak balia ditzake.

– 2.190 baliatze-egun natural familia-bizitza osorako bikote bakoitzeko. Eskatzailea emakumea bada, ezingo ditu 1.460 egun natural baino gehiago baliatu, eta eskatzailea gizona bada, 2.190 egun naturalak balia ditzake.

b) Lanaldi-murrizketetarako:

– Etapa bakoitzean 2.700 egun natural balia ditzake bikoteak. Eskatzailea emakumea bada, ezingo ditu 1.350 egun natural baino gehiago baliatu, eta eskatzailea gizona bada, 2.700 egun naturalak balia ditzake.

– 7.800 baliatze-egun natural familia-bizitza osorako bikote bakoitzeko. Eskatzailea emakumea bada, ezingo ditu 3.900 egun natural baino gehiago baliatu, eta eskatzailea gizona bada, 7.800 egun naturalak balia ditzake.

c) Eszedentziak eta lanaldi-murrizketak, biak hartzen badira, baliatutako epeak zenbatzeko eta gehienezko mugak kontrolatzeko, eszedentzia-egun bat lanaldi-murrizketako bi egunen parekoa izango da.

3.– Erditzearen, adopzioaren eta adoptatzeko edo harrera iraunkor anizkoitza egiteko xedeko tutoretzaren eta zaintzaren kasuetan, etapa bakoitzean, bikotearentzat zein familia-bizitza osoarentzat diruz lagundu daitezkeen gehienezko mugak 320 egunetan zabaldu ahal izango dira, adingabe bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

Zabaldutako aldia bakarra de bikotearentzat, eta guraso batek zein besteak ezin izango du 160 egun naturaleko epea gainditu.

Nolanahi ere, seme edo alaba berri batek itxi egingo du erditzearekin, adopzioarekin eta adoptatzeko edo harrera iraunkor anizkoitza egiteko xedeko tutoretzarekin edo zaintzarekin irekitako etapa, bai eta horri dagokion gehienezko muga diruz lagungarriaren luzapena ere; aldi berean, etapa berri bat irekiko da.

4.– Ebazpen judizialaren ondoriozko zaintza eta babespe partekatuko kasuetan, gurasoetako bakoitzak gehienez diruz lagundutako 548 egun natural baliatzeko eskubidea izango du eszedentzian, eta 1.350 egun natural lanaldi-murrizketan, eskatzailea gizona edo emakumea den gorabehera, bikoteari dagozkion aldi baterako baliatze-mugak aplikatu gabe.

5.– Familia gurasobakarren kasuan, dekretu honetako 14.1 artikuluan ezarritako semearen edo alabaren adin-mugaren barnean baliatzen den lan-eszedentziaren edo lanaldi-murrizketaren aldi osoa diruz laguntzeko modukoa izango da.

6.– Semeak edo alabak % 33ko edo gehiagoko desgaitasuna badu aitortuta, dekretu honetako 14.1 artikuluan ezarritako semearen edo alabaren adin-mugaren barnean baliatzen den eszedentziaren edo lanaldi-murrizketaren aldi osoa diruz laguntzeko modukoa izango da.

7.– Laguntzen gehienezko iraupena zenbatzeko, aintzat hartuko dira Familia eta Lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuak eta Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen uztailaren 17ko 118/2007 Dekretuak diruz lagundutako eszedentziako eta lanaldi-murrizketako aldiak.

8.– Aurreko atalean diruz lagundutako eszedentzia-aldiak ez dira kontuan hartzen artikulua honetan arautzen diren gehienezko baliatze-mugen ondoreetarako.

19. artikulua.– Eskaerak aurkezteko epea.

1.– Diruz lagundu daitezkeen jarduketan nahitaezko segidako 59 eguneko aldia burututakoan hasiko da zenbatzen laguntzaren lehenengo eskaera aurkezteko epea.

2.– Hurrengo eskabideak –laguntzaren jarraipenerako eskaerak– aurkezteko, emandako aurreko dirulaguntzaren eskaera egin zenetik gutxienez lau hilabete igaro beharko dira. Gutxienezko aldi hori ez da bete beharko diruz laguntzeko moduko jarduna amaitu den kasuetan.

3.– Dekretu honen ondorioetarako, diruz laguntzeko moduko jardura amaitu egiten da, ez soilik laguntza eskatzen duen pertsonak eszedentzia edo lanaldiaren murrizketa eteten duelako, bai eta amaitzea laguntza lortzeko eskakizunak ez betetzeagatik edo dekretu honetan ezarritako dirulaguntzen muga maximoak agortzeagatik gertatzen delako ere.

4.– Diruz lagundutako jarduketako egun bakoitzari dagokion laguntza hori baliatu zenetik urtebete igaro baino lehen eskatu behar da, diruz lagundu daitekeen jarduketan, aipatutako egunaren ondoko eguna aldiaren hasiera-data gisa hartuta.

20. artikulua.– Laguntza-eskaerak.

Familia-politikan eskuduna den saileko sailburuaren Agindu bidez onartutako eskabide normalizatuan aurkeztu behar dira eskaerak. Eskabideen instantzia normalizatuak Eusko Jaurlaritzako Herritarraren Arreta Zerbitzuko bulegoetan emango dira –Zuzenean–, eta egoitza elektronikoa ere deskargatu ahal izango dira zuzenean (<https://euskadi.eus>).

21. artikulua.– Laguntzak eskuratzeko baldintzak egiaztatzeko agiriak:

1.– Laguntzak eskuratzeko betekizunak agiri hauen bidez egiaztatu ahal izango dira:

a) Familia-unitatea osatzen duten gurasoen nortasunaren ziurtagiria. Europar Batasuneko beste estatu kide bateko edo Europako Esparru Ekonomikoari buruzko Akordioan parte hartutako estatu bateko nazionalitatea duten pertsonak pasaportearen edo haien herrialdeko nortasun-agiri baliokidearen bidez egiaztatuko dute identitatea, titularraren nazionalitatea adierazten den heinean, eta gainerako herrialdeetako nazionalitatea duten pertsonak, berriz, atzerritarren identifikazio-txartelaren (AIT) edo pasaportearen bidez egiaztatuko dute, edo, hala dagokionean, daukaten bizileku-baimenaren bidez.

b) Eskatzailearen eta seme edo alabaren –betiere seme edo alaba hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo lanaldi-murrizketa– arteko seme-alabatasuneko, adoptatzeko edo harrera iraunkorra egiteko xedeko tutoretza- edo zaintza-egoerako harremanaren ziurtagiria.

c) Eskatzailearen erroldatze-ziurtagiri eguneratua, etxebizitzan bizi diren pertsona guztien zerrenda eta eskatzailea udalerrian erroldatu zeneko eguna jasotzen dituen.

Laguntzaren eskatzaileak aurkeztutako dokumentazioak eta informazioak zalantzak sortzen baditu eskatzaile hori benetan Euskadiko Autonomia Erkidegoan bizi den edo ez, baldintza hori betetzen dela egiaztatzeko ziurtagiriak eska ditzake laguntza kudeatzen duen organoak.

Eskatzailea 16.1.b) artikuluan adierazitako salbuespenean sartzen bada, erroldatze-ziurtagiri eguneratua eta salbuesitako egoera betetzen dela frogatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko du.

d) Gizarte Segurantzaren "Lan-bizitzaren txostena" dokumentua.

Gainera, lanaldi-murrizketen kasuan, IDC dokumentua aurkeztu beharko da, "Kotizaziorako Datuen Txostena – Besteren Konturako Langileak", Gizarte Segurantzarena, murrizketa seme-alabak zaintzeko dela zehazten duena–, kontratu mota –lanaldi osoa edo lanaldi partzialekoa– eta diruz laguntzeko moduko jarduketan egon den aldia. Etxeko Langileentzako Sistema Berezian kotizatzen duten langileen kasuan, lanaldi-murrizketa enplegatzailearen ziurtagiriaren bidez egiaztatu ahal izango da. Ziurtagiri horren eredia sailburuaren agindu baten bidez onartuko da.

Gizarte Segurantzako autonomoen araubide bereziko kooperatiba-sozietateetako bazkide langileei eta lan-bazkideei ez zaie eszedentzia-baja eskatuko. Halakoetan, kooperatiba-sozietatearen ziurtagiria aurkeztu behar dute, non egiaztatzen den kooperatiba-sozietateetako bazkide langile edo lan-bazkide direla, eszedentzian edo lanaldi-murrizketan daudela, kontratu-mota –lanaldi osoa edo partzialekoa–, diruz lagundu daitekeen jarduketan egondako aldiak, kotizazio-mota eta eszedentzia edo lanaldi-murrizketa dela-eta kotizazio-datuetan gertatutako aldaketak.

e) Diru-sarrera fiskalen egiaztagiria:

– Dagokion administrazioak familia-unitatea osatzen duten gurasoen Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren aitorpenari (baterako aitorpena edo bakoitzaren aitorpen indibiduala) egindako likidazioa, laguntza eskatu baino 2 urte lehenagoko zergaldiari dagokionez.

– Familia-unitatea osatzen duten gurasoek Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren aitorpena egin ez badute, dagokion administrazioak emandako ziurtagiria, laguntza eskatu baino 2 urte lehenagoko zergaldian jaso dituen edo dituzten errenta guztiak eta Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergari egotz dakizkiokeen errendimenduak adierazten dituena.

f) Eskatzailearen erantzukizunpeko adierazpena, honako hau adierazten duena:

– ez duela dirulaguntza edo laguntza publikoak eskuratzea eragozten duen zehapen administratiborik edo penalik, ezta horretarako desgaitzen duen legezko inolako debekurik ere, sexu-bereizkeriagatiko debekuak berariaz aipatuta, Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen azken xedapenetatik seigarrenean xedatutakoarekin bat.

– ez duela Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak edo haren erakunde autonomoek hasitako itzultze- edo zehapen-prozedurarik irekita, emandako laguntzak edo dirulaguntzak direla eta.

– eskabideko eta harekin batera doan dokumentazioko datuak egiazkoak direla, eta betetzen direla laguntza horien onuradun izateko indarrean dagoen araudian ezarritako baldintzak.

2.– Halaber, honako kasu hauen inguruan adierazten diren inguruabarrak egiaztatu behar dira:

a) Adopzio- edo tutoretza- edo adopziorako eta harrera iraunkorreko xedea duen zaintza-kasuetan, aipatu egoerak Erregistro Zibilean inskribatuta daudelako egiaztagiria aurkeztuko da.

b) Epailearen erabaki bidez ezarritako seme-alaben zaintza eta babespearen kasuan, ebazpen hori aurkeztuko da.

c) Eskatzailearen genero-indarkeriaren biktima izanez gero, Familia-politiken eremuan familia-errenta estandarizatzeko sistemari buruzko uztailaren 24ko 154/2012 Dekretuan edo ordezkaturiko duen arauan ezarritako baliabideren baten genero-indarkeriako egoeraren ziurtagiria.

d) Familia-unitatea osatzen duten pertsonetako batek aitortuta badauka desgaitasun edo mendetasunen bat, egoera hori egiaztatzen duen ziurtagiri bat.

e) Familia gurasobakarren kasuan, eskatutako eszedentziaren edo lanaldi-murrizketaren bidez zaindu behar den seme edo alaba ekonomikoki bere mende soilik dagoela egiaztatu beharko du gurasoak.

f) Eskatzailea familia ugarikoa bada, egiaztatu egin beharko da.

g) Diruz laguntzen den jarduketa etena bada, 16. artikularen c letran azaltzen diren salbuespenetako, jarraitutasunaren betebeharrak salbuesteko egoera egiaztatu beharko da.

3.– Hasierako baliatze-aldiaren jarraipena diren baliatze-aldietarako eskaerak eskabide erraztuaren bidez gauzatu dira eta artikuluko honetako 1. zenbakiko d), e) eta f) apartatuetan jasotako dokumentazioa soilik aurkeztu beharko da; halaber, hasieran egiaztatutako egoerarekin alderatuta aldatutako gertatuz gero, aldatutako horiei buruzko dokumentazioa ere aurkeztu beharko da.

Eten eta berriz hasitako diruz lagundu daitezkeen jarduketari dagokion laguntzaren eskaera jarraipen-inprimakian egin behar da eta artikuluko honetako 1. zenbakiko c), d), e) eta f) apartatuetan

adierazitako dokumentazioarekin batera aurkeztu beharko da; halaber, aurretik egiaztatutako egoerarekin alderatuta aldaketaren bat gertatuz gero, aldaketa horiei buruzko dokumentazioa ere aurkeztu beharko da.

Nolanahi ere, paragrafo honetan aipatutako jarraipen-eskaerak aurreko laguntza-eskaera aurkeztutako urte natural berean aurkezten direnean, ez da beharrezkoa izango artikuluko honetako 1. zenbakiko e) apartatuan adierazitako dokumentazioa aurkeztea.

5.– Gizarte Segurantzaren kotizazio-txostenek nahiz erroldatze-ziurtagiriek ez dute balioko, laguntza-eskaera aurkezten den eguna baino hilabete bat baino lehenago emandakoak badira.

6.– Aurkezten diren atzerriko dokumentuak, kasuan-kasuan, modu ofizialean euskarara edo gaztelaniara itzulita egon behar dute. Halaber, atzerriko dokumentu publikoek behar bezala legezatuak egon beharko dute.

7.– Eskatzaileak eskubidea du ez aurkezteko Administrazio jardulearen esku dauden edo beste edozein Administraziok egindako agiriak. Administrazio jarduleak agiri horiek kontsulta edo eska ditzake, baldin eta interesdunak horren aurka egiten ez badu.

22. artikulua.– Laguntza emateko ebazpena.

1.– Eskaera aurkezteko egunera arte baliatutako diruz lagundu daitezkeen jarduketei dagokien laguntza ebazpen bidez aitortuko da.

Horretarako, diruz lagundutako jarduketaren epea enpresak edo Gizarte Segurantzak 21. artikuluko 1. paragrafoko d) apartatuan adierazitako dokumentuan ziurtatutakoa izango da. Eskatzailea diruz lagundu daitekeen jarduketan zer egunera arte egon den ageri ez bada, ulertuko da ziurtagiria igortzen den egunean laguntza eskatzeko egoera berean jarraitzen duela langileak eta, ondorioz, diruz laguntzeko moduko epearen amaiera ziurtagiriaren datak zehaztuko du.

2.– Laguntza emateko ebazpenean, gehienez ere honako jarduketa hauei dagokien laguntza aitortuko da: laguntza-eskaera aurkeztu den egunaren aurreko 365 egunetan garatutako diruz lagundu daitezkeen jarduketei dagokiena.

3.– Laguntza emateko ebazpenaren bidez aldi ez jarraituetan garatutako diruz lagundu daitezkeen jarduketei dagozkien laguntza ere aitortu ahal izango da, betiere aldi bakoitzak segidako 59 eguneko gutxienekoa betetzen badu, esanbidez aipatutako salbuespenak salbuespen.

23. artikulua.– Ordaintzeko modua.

Emandako laguntzak ordainketa bakarrean ordainduko dira, dirulaguntza emateko ebazpena jakinarazi eta bi hilabeteko epean, gehienez.

III. KAPITULUA

MENDEKASUN EGOERAN EDO OSASUN EGOERA OSO LARRIAN DAUDEN SENITARTEKOAK ZAINTEZKO ESZEDENTZIA HARTU EDO LANALDIA MURRIZTU DUTEN LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK

24. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jarduketak.

1.– Legezko xedapenetik edo itun indibidualetik edo kolektibotik eratorritako bi egoera hauetako edozeinetan dauden langileei emango zaie dirulaguntza:

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

b) Mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko, aitortuta duten mendetasun-maila edozein delarik ere, edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murriztea, gutxienez, % 33.

2.– Eszedentzia hartu edota lanaldia murriztu duten langileen soldata egiaz murriztea eragiten duten eszedentzia eta soldata-murrizketetarako soilik emango dira dirulaguntzak.

25. artikulua.– Onuradunak.

Laguntza hauen onuradun honako hauek izango dira:

- a) Besteren kontura lan egiten duten langileak.
- b) Kooperatiba-sozietateetako bazkide-langileak edo lan-bazkideak.

26. artikulua.– Onuradunek bete beharreko baldintzak.

Kapitulu honetan aurreikusitako laguntzen onuraduna izateko honako baldintza hauek bete behar dira:

a) Eskatera aurkezteko garaian eta diruz lagundu daitekeen jarduketak irauten duen bitartean, Euskadiko Autonomia Erkidegoko edozein udalerritan bizitzea eta errolatuta egotea.

Horretaz gain, eskaera aurkeztu aurreko urtean etenik gabe bizi behar izango du, edo gutxienezko epe hori betetzen ez bada, aurreko 10 urteetatik segidako 5 urtetan.

b) 59 egun naturaleko gutxienezko segidako denboraldian eszedentzia-egoeraz edo lanaldi-murrizketaz baliatu izana.

2.– Diruz laguntzeko moduko jardunak gutxienez egutegiko 59 eguneko aldia osatu behar du, baina honako egoera hauetan ez du segidakoa izan beharrik:

- a) eskatzaileak aldizkako kontratu finkoa duenean.
- b) eskatzailea enplegu-erregulazioko espediente baten eraginpean dagoenean.
- c) greba eskubidea erabiltzeagatik eten denean.

Diruz laguntzeko moduko jarduketarako aldi jarraitua zenbatzeko, greba-eskubidea erabilitako egunak kontuan hartuko dira.

Hala eta guztiz ere, greba-eskubidea baliatuz lanera joan gabeko egunak ez dira aintzat hartuko dirulaguntzaren zenbatekoa erabakitzeke orduan eta, horren ondorioz, ezingo dira aintzat hartu dirulaguntzen gehienezko mugei dagokienez ere.

- d) eskatzaileak soldatarik gabeko baimen bat hartzen duenean.

27. artikulua.– Mendetasun-egoeran dagoen senitartekoak bete beharreko baldintzak.

1.– Senitartekoak –betiere senitarteko hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– mendetasuna onartua izan behar du, Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legearen arabera.

2.– Laguntzaren onuradunaren eta mendetasun-egoeran dagoen senitartekoaren –betiere senitarteko hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– artean

odolkidetasunezko edo kidetasunezko lehen edo bigarren mailako ahaidetasuna egongo da nahitaez, edo eskatzailearen ezkontidea edo izatezko bikotekidea izango da.

3.– Mendetasun-egoeran dagoenak ez du egoitza-zentro batean sartuta egon behar, modu iraunkorrean.

Gainera, eszedentziagatiko laguntzen kasuan, mendetasun-egoeran dagoen senitartekoak ezin du izan gizarte-zerbitzuetako eguneko zentroen erabiltzaile.

28. artikulua.– Osasun-egoera oso larrian dagoen senitartekoak bete beharreko baldintzak.

1.– Senitartekoak –betiere senitarteko hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– osasun-egoera oso larrian egon behar du, hau da, autonomia fisiko, psikiko edo intelektuala galdu duelako, eguneroko bizitzako oinarrizko ekintzak eta, bereziki, zainketa pertsonalari dagozkionak egiteko laguntza handia behar izatea.

2.– Senitartekoak –betiere senitarteko hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duen langilearen semea, alaba, ezkontidea edo izatezko bikotekidea izan behar du.

3.– Osasun-egoera oso larrian dagoen senitartekoak ez du mendetasun-egoera onartua izan behar, Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legean eta hura garatzen duten arauetan xedatutako baldintzetan.

29. artikulua.– Laguntzak baliatzeko epe-mugak.

1.– Diruz laguntzeko moduko jardunak gutxienez egutegiko segidako 59 eguneko iraupena izan behar du, 26.b) artikuluan aipatutako kasuetan izan ezik; salbuespen horietan, egutegiko 59 eguneko gutxieneko aldia ez-jarraitua izan daiteke.

2.– Mendetasun-egoeran dagoen senitarteko bera zaintzeko eskatzaile bakoitzak eska dezakeen lan-eszedentziaren aldia –diruz lagundu daitekeena– 365 egun naturaleko izango da gehienez eskatzailea emakumea bada, eta 730 egun naturalekoa gehienez eskatzailea gizona bada.

3.– Osasun-egoera oso larrian dagoen senitarteko bera zaintzeko eskatzaile bakoitzak eska dezakeen lan-eszedentziaren aldia –diruz lagundu daitekeena– 90 egun naturaleko izango da gehienez eskatzailea emakumea bada, eta 180 egun naturalekoa gehienez eskatzailea gizona bada.

Osasun-egoera oso larrian dagoen senitarteko bera zaintzeko eskatzaile bakoitzak eska dezakeen lanaldi-murrizketaren aldia –diruz lagundu daitekeena– 180 egun naturaleko izango da gehienez eskatzailea emakumea bada, eta 360 egun naturalekoa gehienez eskatzailea gizona bada.

4.– Laguntzen gehienezko iraupena zenbatzeko, aintzat hartuko dira Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuak eta Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen uztailaren 17ko 118/2007 Dekretuak diruz lagundutako eszedentziako eta lanaldi-murrizketako aldiak.

30. artikulua.– Mendetasun-egoeran dauden senideak zaintzeko laguntzen zenbatekoa.

1.– Laguntzaren zenbatekoa familia-errenta estandarizatuaren arabera zehaztuko da; hori kalkulatzeko, berriz, aintzat hartuko dira familia-unitatearen osaera, familia-errentaren maila eta familia-unitateari dagokion baliokidetasun-koefizientea, uztailaren 24ko 154/2012 Dekretuak

(familia-politiken eremuan familia-errenta estandarizatzeko sistemari buruzkoa) edo ordezkatu duen arauak haiei esleitzen dien irismenarekin.

2.– Mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartzen edo lanaldia murrizten duten langileentzako laguntza ekonomikoa –betiere 365 egun naturaleko aldiari dagokionez eta dagokion sektore-eremuko lanaldi osoko kontratuari dagokionez– honako hau da:

a) Mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzian badago langilea eta familiaren errenta estandarizatua 20.000 eurokoa edo txikiagoa bada, 3.500 euroko laguntza emango zaio.

b) Mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzian badago langilea eta familiaren errenta estandarizatua 20.000 euro baino handiagoa bada, 2.942 euroko laguntza emango zaio.

c) Mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murrizten badu langileak eta familiaren errenta estandarizatua 20.000 eurokoa edo txikiagoa bada, honako laguntza hau emango zaio:

– Lanaldi-murrizketa % 45ekoa edo gehiagokoa bada: 2.800 euro.

– Lanaldi-murrizketa % 40koa edo gehiagokoa eta % 45etik beherakoa bada: 2.500 euro.

– Lanaldi-murrizketa % 33koa edo gehiagokoa eta % 40tik beherakoa bada: 2.200 euro.

d) Mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murrizten badu langileak eta familiaren errenta estandarizatua 20.000 euro baino handiagoa bada, honako laguntza hau emango zaio:

– Lanaldi-murrizketa % 45ekoa edo gehiagokoa bada: 2.354 euro.

– Lanaldi-murrizketa % 40koa edo gehiagokoa eta % 45etik beherakoa bada: 2.140 euro.

– Lanaldi-murrizketa % 33koa edo gehiagokoa eta % 40tik beherakoa bada: 1.819 euro.

3.– Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskatu duenak lanaldi partzialeko kontratua badu, edo diruz lagundu daitekeen jarduketara 365 egun natural baino gutxiagoko aldietan gauzatzen badu, laguntzen zenbatekoa proportzioan kalkulatu da.

4.– Mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartzeko eta lanaldia murrizteko laguntzen zenbatekoa % 30 areagotuko da, eskatzailearen familia-unitatea honako egoeraren batekin bat baldin badator:

– Familia gurasobakarra.

– Familia ugaria.

– Mendetasun ertaina edo handia edo % 50eko desgaitasuna edo handiagoa duten bi pertsona dauzkan familia-unitatea.

– Genero-indarkeriaren biktima izan den kideren bat daukan familia-unitatea.

5.– Inolaz ere ez da diruz lagunduko lanaldi oso baten gaindikina, baldin eta langileak lan-kontratu bat baino gehiago izanik, guztiak batuta dagokion sektore-eremuko lanaldi osoa gainditzen badu.

31. artikulua.– Osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko laguntzen zenbatekoa.

1.– Laguntzaren zenbatekoa familia-errenta estandarizatuaren arabera zehaztuko da; hori kalkulatzeko, berriz, aintzat hartuko dira familia-unitatearen osaera, familia-errentaren maila eta familia-unitateari dagokion baliokidetasun-koefizientea, uztailearen 24ko 154/2012 Dekretuak (familia-politiken eremuan familia-errenta estandarizatzeko sistemari buruzkoa) edo ordezkatzeko duen arauak haiei esleitzen dien irismenarekin.

2.– Osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartzen edo lanaldia murrizten duten langileentzako laguntza ekonomikoa –betiere dagokion sektore-eremuko lanaldi osoko kontratuari dagokionez– honako hau da:

a) Osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzian badago langilea eta familiaren errenta estandarizatua 20.000 eurokoa edo txikiagoa bada, 1.726 euroko laguntza emango zaio, 180 egun naturali dagokiona.

b) Osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzian badago langilea eta familiaren errenta estandarizatua 20.000 euro baino gehiagokoa bada, 1.450 euroko laguntza emango zaio, 180 egun naturali dagokiona.

c) Osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murrizten badu langileak eta familiaren errenta estandarizatua 20.000 eurokoa edo txikiagoa bada, honako laguntza hau emango zaio, 360 egun naturali dagokiona:

– Lanaldi-murrizketa % 45ekoa edo gehiagokoa bada: 2.760 euro.

– Lanaldi-murrizketa % 40koa edo gehiagokoa eta % 45etik beherakoa bada: 2.464 euro.

– Lanaldi-murrizketa % 33koa edo gehiagokoa eta % 40tik beherakoa bada: 2.170 euro.

d) Osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murrizten badu langileak eta familiaren errenta estandarizatua 20.000 euro baino handiagoa bada, honako laguntza hau emango zaio, 360 egun naturali dagokiona:

– Lanaldi-murrizketa % 45ekoa edo gehiagokoa bada: 2.322 euro.

– Lanaldi-murrizketa % 40koa edo gehiagokoa eta % 45etik beherakoa bada: 2.110 euro.

– Lanaldi-murrizketa % 33koa edo gehiagokoa eta % 40tik beherakoa bada: 1.794 euro.

3.– Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskatu duenak lanaldi partzialeko kontratua badu, edo diruz lagundu daitekeen jarduketa aipatutako aldia baino aldi laburragoetan gauzatzen badu, laguntzen zenbatekoa proportzioan kalkulatu da.

4.– Osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartzeko eta lanaldia murrizteko laguntzen zenbateko ekonomikoa % 30 areagotuko da, eskatzailearen familia-unitatea honako egoeraren batekin bat baldin badator:

– Familia gurasobakarra.

– Familia ugaria.

– Mendetasun ertaina edo handia edo % 50eko desgaitasuna edo handiagoa duten pertsonaren bat daukaten familia-unitateak.

– Genero-indarkeriaren biktima izan den kideren bat daukan familia-unitatea.

5.– Inolaz ere ez da diruz lagunduko lanaldi oso baten gaindikina, baldin eta langileak lan-kontratu bat baino gehiago izanik, guztiak batuta dagokion sektore-eremuko lanaldi osoa gainditzen badu.

32. artikulua.– Laguntza kopuruaren muga.

1.– Mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murrizteagatiko eta eszedentzia hartzeagatiko laguntzak, eta osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murrizteagatiko eta eszedentzia hartzeagatiko laguntzak ezin izango dira aldi berean baliatu, baina bai elkarren segidan.

2.– Pertsona bat baino gehiago badaude mendetasun-egoeran dagoen eta kapitulu honetan ezarritako laguntza eskatzeko eskubidea ematen duen pertsona berarekin lotuta, eta horri aitortutako mendetasun-maila ertaina (II. maila) edo handia (III. maila) bada, honako muga hauek ezarri dira dirulaguntza hori aldi berean baliatu ahal izateko:

a) mendetasun handiko pertsona zaintzeko, lan-eszedentzia eta lanaldi-murrizketa bat edo, gehienez, aldibereko hiru lanaldi-murrizketa; eta,

b) mendetasun ertaineko pertsona zaintzeko, lan-eszedentzia bat edo, gehienez, aldibereko bi lanaldi-murrizketa.

Mendetasun-egoeran dagoen senitarteko bakoitzeko eskaera-kopuru handiagoa aurkeztuz gero aldi bererako, laguntza eskaeren aurkezpen-ordenaren arabera emango da, lehenago aurkeztutakoei lehentasuna emanda.

3.– Laguntza eskatzeko eskubidea ematen duen senitartekoari mendetasun-maila txikia (I. maila) aitortu badiote, ezinezkoa da pertsona batek baino gehiagok aldi berean laguntza jasotzea.

4.– Osasun-egoera oso larrian dagoen eta kapitulu honetan ezarritako laguntza eskatzeko eskubidea ematen duen pertsona berarekin zerikusia duten pertsona bat baino gehiago badaude, soilik eszedentzia baterako dirulaguntza emango da, edo bestela, bi lanaldi-murrizketetarako, aldi berean.

Denboraldi berean osasun-egoera oso larrian dagoen senitarteko bakoitzeko eskaera bat baino gehiago badaude, eskaeren sarrera-ordenaren arabera emango dira laguntzak, lehenengo aurkezten direnei lehentasuna emanda.

33. artikulua.– Eskaerak aurkezteko epea.

1.– Diruz laguntzeko moduko jardunean nahitaezko segidako 59 eguneko aldia burututakoan hasiko da zenbatzen laguntzaren lehenengo eskaera aurkezteko epea.

2.– Hurrengo eskabideak edo laguntzaren jarraipenerako eskaerak aurkezteko, emandako aurreko dirulaguntzaren eskaera egin zenetik gutxienez lau hilabete igaro beharko dira. Gutxieneko aldi hori ez da bete beharko diruz laguntzeko moduko jarduna amaitu den kasuetan.

3.– Dekretu honen ondorioetarako, diruz laguntzeko moduko jarduera amaitu egiten da, ez soilik laguntza eskatzen duen pertsonak eszedentzia edo lanaldiaren murrizketa eteten duelako, bai eta amaitzea laguntza lortzeko eskakizunak ez betetzeagatik edo dekretu honetan ezarritako dirulaguntzen muga maximoak agortzeagatik gertatzen delako ere.

4.– Diruz lagundutako jarduketako egun bakoitzari dagokion laguntza hori baliatu zenetik urtebete igaro baino lehen eskatu behar da, diruz lagundu daitekeen jarduketan, aipatutako egunaren ondoko eguna aldiaren hasiera-data gisa hartuta.

34. artikulua.– Laguntza-eskaerak.

Familia-politikan eskuduna den saileko sailburuaren Agindu bidez onartutako eskabide normalizatuan aurkeztu behar dira eskaerak. Eskabideen instantzia normalizatuak Eusko Jaurlaritzako Herritarraren Arreta Zerbitzuko bulegoetan emango dira –Zuzenean–, eta egoitza elektronikoa ere deskargatu ahal izango dira zuzenean (<https://euskadi.eus>).

35. artikulua.– Laguntzak eskuratzeko baldintzak egiaztatzeke agiriak:

1.– Laguntzak eskuratzeko betekizunak agiri hauen bidez egiaztatu ahal izango dira:

a) Familia-unitatea osatzen duten gurasoen nortasunaren ziurtagiria. Europar Batasuneko beste estatu kide bateko edo Europako Esparru Ekonomikoari buruzko Akordioan parte hartutako estatu bateko nazionalitatea duten pertsonak pasaportearen edo haien herrialdeko nortasun-agiri baliokidearen bidez egiaztatuko dute identitatea, titularraren nazionalitatea adierazten den heinean, eta gainerako herrialdeetako nazionalitatea duten pertsonak, berriz, atzerritarren identifikazio-txartelaren (AIT) edo pasaportearen bidez egiaztatuko dute, edo, hala dagokionean, daukaten bizileku-baimenaren bidez.

b) Eskatzailearen erroldatze-ziurtagiri eguneratua, etxebizitzan bizi diren pertsona guztien zerrenda eta eskatzailea udalerrian erroldatu zeneko eguna jasotzen dituen.

Laguntzaren eskatzaileak aurkeztutako dokumentazioak eta informazioak zalantzak sortzen baditu eskatzaile hori benetan Euskadiko Autonomia Erkidegoan bizi den edo ez, baldintza hori betetzen dela egiaztatzeke ziurtagiriak eska ditzake laguntza kudeatzen duen organoak.

c) Eskatzailearen eta senitartekoaren –betiere senitarteko hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– arteko ahaidetasun-harremanaren ziurtagiria.

d) Mendetasun-egoeran dagoen senitartekoa zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa diruz laguntzeko kasuan, senitartekoa mendetasun-egoeran dagoela egiaztatzen duen ziurtagiria, eskumena duen Administrazioak emana. Ziurtagiri horretan honako hauek zehaztuko dira: mendetasun-maila eta maila bakoitzean duen azpimaila, Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legean eta lege hori garatzen duten arauetan aurreikusitakoaren esparruan.

e) Osasun-egoera oso larrian dagoen senitartekoa zaintzeko eszedentzia hartzeagatik edo lanaldia murrizteagatik laguntzaren kasuan, egoera hori egiaztatzen duen txostena, senitartekoaren sendagileak egina, aurkeztu beharko da.

f) Gizarte Segurantzaren «Lan-bizitzaren txostena» dokumentua.

Gainera, lanaldi-murrizketen kasuan, IDC dokumentua aurkeztu beharko da, «Kotizaziorako Datuen Txostena – Besteren Konturako Langileak», Gizarte Segurantzarena, murrizketa seme-alabak zaintzeko dela zehazten duena–, kontratu mota –lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa– eta diruz laguntzeko moduko jarduketan egon den aldia. Etxeko Langileentzako Sistema Berezian kotizatzen duten langileen kasuan, lanaldi-murrizketa enplegatzailearen ziurtagiriaren bidez egiaztatu ahal izango da. Ziurtagiri horren eredia sailburuaren agindu baten bidez onartuko da.

Gizarte Segurantzako autonomoen araubide bereziko kooperatiba-sozietateetako bazkide langileei eta lan-bazkideei ez zaie eszedentzia-baja eskatuko. Halakoetan, kooperatiba-sozietatearen ziurtagiria aurkeztu behar dute, non egiaztatzen den kooperatiba-sozietateetako bazkide langile edo lan-bazkide direla, eszedentzian edo lanaldi-murrizketan daudela, kontratu-mota –lanaldi oso-

koa edo partzialekoa–, diruz lagundu daitekeen jarduketan egondako aldiak, kotizazio-mota eta eszedentzia edo lanaldi-murrizketa dela-eta kotizazio-datuetan gertatutako aldaketak.

g) Diru-sarrera fiskalen egiaztagiria:

– Dagokion administrazioak familia-unitatea osatzen duten gurasoen Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren aitortpenari (baterako aitortpena edo bakoitzaren aitortpen indibiduala) egindako likidazioa, laguntza eskatu baino bi urte lehenagoko zergaldiari dagokionez.

– Familia-unitatea osatzen duten gurasoek Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren aitortpena egin ez badute, dagokion administrazioak emandako ziurtagiria, laguntza eskatu baino 2 urte lehenagoko zergaldian jaso dituen edo dituzten errenta guztiak eta Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergari egotz dakizkiokeen errendimenduak adierazten dituen.

h) Eskatzailearen erantzukizunpeko adierazpena, honako hau adierazten duena:

– ez duela dirulaguntza edo laguntza publikoak eskuratzea eragozten duen zehapen administratiborik edo penalik, ezta horretarako desgaitzen duen legezko inolako debekurik ere, sexu-bereizkeriagatiko debekuak berariaz aipatuta, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen azken xedapenetatik seigarrenean xedatutakoarekin bat.

– ez duela Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak edo haren erakunde autonomoek hasitako itzultze- edo zehapen-prozedurarik irekita, emandako laguntzak edo dirulaguntzak direla eta.

– eskabideko eta harekin batera doan dokumentazioko datuak egiazkoak direla, eta betetzen direla laguntza horien onuradun izateko indarrean dagoen araudian ezarritako baldintzak.

2.– Halaber, honako kasu hauen inguruan adierazten diren inguruabarrak egiaztatu behar dira:

a) Eskatzailea genero-indarkeriaren biktima izanez gero, familien politiken esparruan Familia-errenta estandarizatzeko sistemari buruzko uztailaren 24ko 154/2012 Dekretuan edo ordeztan duen arauan ezarritako baliabideren baten genero-indarkeriako egoeraren egiaztagiria.

b) Familia-unitatea osatzen duten pertsonetako bati % 33ko edo gehiagoko desgaitasuna onartu bazaio, indarreko desgaitasun-mailaren berri ematen duen ziurtagiria, organo eskudunak emandakoa.

c) Familia-unitatea gurasobakarra bada, berekin bizi diren seme-alabak ekonomikoki bere mende soilik daudela egiaztatuko du gurasoak.

d) Eskatzailea familia ugarikoa bada, egiaztatu egin beharko da.

3.– Hasierako baliatze-aldiaren jarraipena diren baliatze-aldietarako eskaerak eskabide erraztuaren bidez gauzatu behar dira eta artikuluko 1. zenbakiko f), g) eta h) apartatuetan jasotako dokumentazioa soilik aurkeztu beharko da; halaber, hasieran egiaztatutako egoerarekin alderatuta aldaketaren bat gertatuz gero, aldaketa horiei buruzko dokumentazioa ere aurkeztu beharko da.

Eten eta berriz hasitako diruz laguntzeko moduko jarduketari dagokion laguntzaren eskaera jarraipen-inprimakian egin behar da eta artikuluko 1. zenbakiko b), f), g) eta h) apartatuetan adierazitako dokumentazioarekin batera aurkeztu beharko da; halaber, aurretik egiaztatutako egoerarekin alderatuta aldaketaren bat gertatuz gero, aldaketa horiei buruzko dokumentazioa ere aurkeztu beharko da.

Nolanahi ere, apartatu honetan aipatutako jarraipen-eskaerak aurreko laguntza-eskaera aurkeztutako urte natural berean aurkezten direnean, ez da beharrezkoa izango artikuluko honetako 1. zenbakiko g) apartatuan adierazitako dokumentazioa aurkeztea.

5.– Gizarte Segurantzaren kotizazio-txostenek nahiz erroldatze-ziurtagiriek ez dute balioko, laguntza-eskaera aurkezten den eguna baino hilabete bat baino lehenago emandakoak badira.

6.– Aurkezten diren atzerriko dokumentuak, kasuan-kasuan, modu ofizialean euskarara edo gaztelaniara itzulita egon behar dute. Halaber, atzerriko dokumentu publikoek behar bezala legeztatuak egon beharko dute.

7.– Eskatzaileak eskubidea du ez aurkezteko Administrazio jardulearen esku dauden edo beste edozein Administrazio egindako agiriak. Administrazio jarduleak agiri horiek kontsulta edo eska ditzake, baldin eta interesdunak horren aurka egiten ez badu.

36. artikulua.– Laguntza emateko ebazpena.

1.– Eskaera aurkezteko egunera arte baliatutako diruz lagundu daitezkeen jarduketei dagokien laguntza ebazpen bidez aitortuko da.

Horretarako, diruz lagundutako jarduketaren epea enpresak edo Gizarte Segurantzak 35. artikuluko 1. paragrafoko f) apartatuan adierazitako dokumentuan ziurtatutakoa izango da. Eskatzailea diruz lagundu daitekeen jarduketan zer egunera arte egon den ageri ez bada, ulertuko da ziurtagiria igortzen den egunean laguntza eskatzeko egoera berean jarraitzen duela langileak eta, ondorioz, diruz laguntzeko moduko epearen amaiera ziurtagiriaren datak zehaztuko du.

2.– Laguntza emateko ebazpenean, gehienez ere honako jarduketa hauei dagokien laguntza aitortuko da: laguntza-eskaera aurkeztu den egunaren aurreko 365 egunetan garatutako diruz lagundu daitezkeen jarduketei dagokiena.

3.– Laguntza emateko ebazpenaren bidez aldi ez jarraituetan garatutako diruz laguntzeko moduko jardunei dagozkien laguntza ere onartu ahal izango da, betiere aldi bakoitzak segidako 59 eguneko gutxienekoa betetzen badu, esanbidez aipatutako salbuespenak salbuespen.

37. artikulua.– Ordaintzeko modua.

Emandako laguntzak ordainketa bakarrean ordainduko dira, dirulaguntza emateko ebazpena jakinarazi eta bi hilabeteko epean, gehienez.

IV. KAPITULUA

SEME-ALABAK EDO MENDEKASUN EGOERAN EDO OSASUN EGOERA OSO LARRIAN DAUDEN SENITARTEKOAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA HARTU EDO LANALDIA MURRIZTU DUTEN LANGILEAK ORDEZTEKO LAGUNTZAK

38. artikulua.– Diruz lagun daitezkeen jarduketak.

1.– Langabe moduan inskribatuta dauden pertsonak kontratatzeko dirulaguntzak emango dira, betiere jarraian azalduko diren pertsonak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten eta besteren kontura lan egiten duten langileak, edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak ordezteko kontratatzen badira. Egoera horretan dauden pertsonak honako hauek zainduko dituzte:

a) seme-alabak, eta

b) mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak, baldin eta eszedentziaren edo lanaldi-murrizketaren egoera horietan Dekretu honetako 14. eta 24. artikuluetan aurreikusitako baldintzak betetzen badira.

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

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

39. artikulua.– Onuradunak.

Honako hauek izango dute eskubidea kapitulu honetan aurreikusitako laguntzak jasotzeko: norberaren kontura lan egiten duen pertsona fisikoak, baita pertsona juridikoak, sozietate publikoak izan ezik, –Euskal Autonomia Erkidegoan dutenak lantokia–, betiere besteren konturako langileak, edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak, edo lan-bazkideak kontratatzen badituzte lantoki horietan lan egiteko.

40. artikulua.– Betekizunak.

1.– 38.2 artikuluan aurreikusitako lanaldi-luzapenaren kasuan izan ezik, kontratatutako langileak langabe egon beharko du eta enplegu-eskatzaille gisa inskribatuta egon beharko du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan.

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

3.– Seme-alabak edo mendetasun-egoeran dauden edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak –besteren konturako langileak edo kooperatiba-bazkideak– ordeztu behar badira, bitarteko ordezkapen-kontratu bat izenpetu beharko da 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onesten duen 15.1.c) artikuluan xedatutako baldintzetan, edo, bestela, kooperatiba-sozietateari aplikatzekoak zaizkion arauetan xedatutako baldintzetan, iraupen mugatuko bazkide-kontratu bat. Kontratazio horrek baldintza hauek bete beharko ditu:

a) Gutxienez 59 egun naturaleko iraupen jarraitua izatea.

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

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

41. artikulua.– Dirulaguntzen zenbatekoa.

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

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

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

3.– Sinatutako kontratuari dagokionez, ordeztutako langilearen kontratuan azaltzen den lanaldia gainditzen badu, edo lanaldi-murrizketaren ehunekoak gainditzen badu, ordezkapenarekin bat datorren zati proportzionalaren arabera dirulaguntza emango da, ez gehiago.

42. artikulua.– Laguntzaren gehieneko iraupena.

1.– Kapitulu honetan arautzen diren laguntzak honako gehieneko aldi hauetan emango dira subjektu eskubide-sorrarazle bakoitzeko, pertsona berak baliatutako eszedentzia edo lanaldi-murrizketa dela-eta egiten den ordezkapenagatik:

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

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

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

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

e) Osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murriztu duen langilea ordezteko, 180 egun natural, emakumea denean, edo gizona denean eta gizon bat kontratatzen

denean hura ordezkatzeko. Gehieneko aldia 360 egun naturalekoa izango da, ordezkaturakoa gizona bada eta emakume bat kontratatzen bada hura ordezteko.

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

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

3.– Laguntzen gehieneko iraupena zenbatzeari dagokionez, kontuan izango dira Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuaren arabera diruz lagundutako aldiak.

43. artikulua.– Eskaerak: aurkezteko epea eta nahitaezko dokumentazioa.

1.– 59 egun natural eta 6 hilabete bitarteko iraupen jarraitua duten ordezkapenetarako, eskaerak aurkezteko epea 3 hilabetekoa izango da, kontratua amaitzen den egunetik hasita.

2.– 6 hilabetetik gorako iraupen jarraitua duten ordezkapenen kasuan, eskaera bat aurkeztuko da kontratua indarrean dagoen 6 hilabeteko aldi bakoitzeko, 3 hilabeteko epean, kontratu bakoitza amaitzen den egunetik zenbatzen hasita.

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

4.– 6 hilabetetik gorako kontratua lehenago amaitzen bada, dirulaguntzaren eskaera 3 hilabeteko epean aurkeztuko da, kontratua amaitzen den egunetik zenbatzen hasita.

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

6.– Bi eszedentzia edo lanaldi-murrizketa edo gehiago ordezteko langile bat kontratatzen bada, eskaera bat aurkeztu beharko da kontratuan azaltzen den ordezkapenetako bakoitzeko diruz laguntzeko moduko jardun bakoitzarentzat, aurreko idatz-zatian ezarritako baldintza eta epean arabera.

7.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Administrazio Kontseiluaren Erabaki bidez onartutako eskabide normalizatuan aurkeztuko dira eskaerak.

8.– Eskabideekin batera, ondoren adierazitako dokumentazioa aurkeztu beharko da:

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

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

– Hura gauzatuko den denbora.

– Une horretara arte egiten zuen lanaldia eta hori zein proportziokoa zen lanaldi osoaren aldean, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren arabera.

– Lanaldi-murrizketaren kasuan, murrizketa zein ehunekoren araberkoa den egin ohi zuen lanaldiarekin alderatuta.

– Lanpostua gordetzeko edo ohiko lanaldira itzultzeko bermea.

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

c) 38.2 artikuluan aurreikusitako lanaldi-luzatzeen kasuan. Kasu horretan aurretik lanaldi partzialeko kontratazioa zegoela eta kontratua –ordezkapena betetzeko helburuarekin– aldatu dela egiaztatu beharko da.

d) Eskatutako aldiari dagozkion Gizarte Segurantzako kotizazio-agirien kopia, RED sistematik eskuratuta (RLC- Kotizazioko likidazioaren ordainagiria, eta RNT-langileen zerrenda nominala); agiri horretan, kontratatutako pertsonak ageri behar du.

e) Eskatzaileak, pertsona fisiko edo juridikoak, egindako adierazpena, aurreko bi urteetan eta uneko ekitaldian minimis laguntzarik jaso duen ala ez adierazten duena.

9.– Hasierako kontratatze-aldiaren jarraipena diren kontratatze-aldietarako eskaerak eskabide normalizatuaren bidez gauzatuko dira era berean, eta aurreko apartatuko e) letran azaltzen den dokumentazioa soilik aurkeztu beharko da; halaber, hasierako egoerarekin alderatuta aldaketarik gertatuz gero, aldaketa horiei buruzko dokumentazioa ere aurkeztu behar da, nahitaez.

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

44. artikulua.– Ordaintzeko modua.

Emandako laguntzak ordainketa bakarrean ordainduko dira, dirulaguntza emateko ebazpena jakinarazi eta bi hilabeteko epean, gehienez.

45. artikulua.– Lehiari buruzko Europako araudia.

Kapitulu honetan azaldu diren laguntzek Batzordearen 2013ko abenduaren 18ko 1407/2013 Erregelamenduan (Europar Batasuna) ezarritako «minimis» araua bete beharko dute. Adierazitako araudia Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatu 107. eta 108. artikuluek aplikatzeari buruzkoa da, eta 2013ko abenduaren 24an argitaratu zen Europar Batasunaren Egunkari Ofizialean [EBAO L 352/1, 2013-12-24].

VI. KAPITULUA

XEDAPEN KOMUNAK

56. artikulua.– Eskabideak aurkeztea.

1.– Dekretu honetako II., III. eta V. kapituluetan aurreikusitako dirulaguntzen eskabideak aurrez aurre aurkez daitezke Eusko Jaurlaritzako Herritarrentzako Zerbitzuaren bulegoetan (Zuzenean

Zerbitzua), edota Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkideari buruzko urriaren 1eko 39/2015 Legearen 16.4 artikuluan aurreikusitako organoen aurrean eskabide normalizatu bidez eta haren atal guztiak behar bezala beteta, edo, era berean, elektronikoki.

2.– Dekretu honetako IV. kapituluan aurreikusitako laguntza ekonomikoen eskaerak elektronikoki izapidetuko dira.

3.– Laguntza hauek izapidetzeko bide elektronikoak erabiltzeko jarraibideak eta prozedura Eusko Jaurlaritzaren egoitza elektronikoa (euskadi.eus) argitaratuko dira.

57. artikulua.– Eskakizuna zuzentzea eta hobetzea.

Aurkeztu beharreko eskaerak eta dokumentazioak arau honetan ezarritako betebeharrak guztiak biltzen ez baditu, edo horien edukia osatu gabe dagoela irizten bada, eskaera egiten duen pertsonari eskatuko zaio 10 laneguneko epean dokumentazioa osatzeko edo hutsegiteak konpontzeko. Halaber, horrelakorik egiten ez badu, haren eskaera baliogabetuko dela jakinaraziko zaio, eta Administrazioak eskaera horri buruzko esanbidezko ebazpena eman eta jakinarazi beharko dio, Administrazio publikoen administrazio-prozedura erkideari buruzko urriaren 1eko 39/2015 Legearen 68.1 eta 21.1 artikuluetan ezarritakoa betez.

58. artikulua.– Familia-errentaren mailaren kalkulua:

1.– Dagokion zerga-administrazioari errenta-maila zein den erabakitze beharrezko informazioa eskatzearen kontra ez badago eskatzailea, familia-errenta estandarizatua zehazteko, zerga-administrazioetik edo, hala badagokio, familia-unitatea osatzen duten gurasoek adierazitako zerga-administrazioetatik laguntzak kudeatzen dituen organoak bildutako informazioa soilik hartuko da aintzat, familia-errentaren mailari dagokionez.

Familia-unitatea osatzen duten gurasoek Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren aitorpena egin ez badute, zerga-administrazioan edo -administrazioetan edo Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan bildutako informazioan oinarrituta zehaztuko da familia-errentaren maila, zergazkoak ez diren xedeetarako baliabide elektronikoen bidezko informazio-horniduraren arloan sinatutako Lankidetzaren Hitzarmenen babesean eman beharko baitute informazio hori.

2.– Familia-unitatea osatzen duten gurasoek ez badute ematen baimena laguntza ekonomikoak kudeatzen dituen organoak dagokion zerga-administrazioetik zuzenean lor dezan bere errenta-maila erabakitze beharrezko informazioa, eta 21. artikuluko 1. paragrafoko e) apartatuan, 35. artikuluko 1. paragrafoko g) apartatuan edo 53. artikuluko 1. paragrafoko h) atalean aipatutako agiriak aurkezten ez badituzte, baina dirulaguntzaren eskaerarekin batera egiaztatu badute dirulaguntza jasotzeko dekretu honetan xedatutako gainerako eskakizunak betetzen dituztela, orduan, dirulaguntzaren gutxieneko zenbatekoari edo ehunekoari dagokion familia-errenta estandarizatua dutela kontsideratuko da.

3.– Familia-unitatea osatzen duten gurasoek Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren aitorpena aurkezteko beharra izan dutenean, beren diru-sarreraren mailan oinarrituta eta arlo hori arautzen duen araudiaren arabera, baina espedientearen jasotako informazioaren arabera aitorpen hori aurkeztu ez badute, ez da laguntza ordainduko.

59. artikulua.– Kudeaketa, ebazpena, ebazteko epea eta errekursoak.

1.– Familia-politikan eskuduna den Eusko Jaurlaritzako zuzendaritza izango da dekretu honetako II., III. eta V. kapituluetan araututako laguntzak kudeatzeko eskumena duen organoa.

2.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren laneratzea aktibatzeke zuzendaritza eskuduna izango da dekretu honetako IV. kapituluaren araututako laguntza kudeatzeko eskumena duen organoa.

3.– Dekretu honetako II., III. eta V. kapituluetan aurreikusitako laguntzak emateko eta, hala badagokio, ukatzeko, familia-politikako zuzendari eskudunak dagokion esanbidezko Ebazpen indibidualizatua emango du. IV. kapituluaren aurreikusitako laguntzen kasuan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Laneratzea Aktibatzeke zuzendariak emango du ebazpena.

4.– Ebazteko eta ebazpenak jakinarazteko gehienezko epea sei hilabetekoa izango da, eskaera organo eskudunaren erregistroan izapidetzeko sartzen denetik kontatzen hasita; epe hori igaro eta berriazko ebazpenik argitaratu ez bada, eskaera onartu dela ulertuko da, Administrazio Publikoaren Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legeak 24. artikuluan ezarritakoaren arabera.

5.– Dekretu honen II., III. eta V. kapituluetan aurreikusitako laguntzen kasuan, laguntza emateko edo ukatzeko ebazpenaren aurka gora jotzeko errekurtsioa aurkeztu ahal izango zaio Eusko Jaurlaritzako gizarte-politiketan eskuduna den sailburuordeari, hilabeteko epean, jakinarazpena egin eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita, betiere Administrazio Publikoaren Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legeak 121. eta 122. artikuluetan xedatutakoarekin bat etorritik.

IV. kapituluaren aurreikusitako laguntzak emateko edo ukatzeko ebazpenaren aurka, gora jotzeko errekurtsioa jar dakiok Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren zuzendari nagusiari hilabeteko epean, jakinarazi eta hurrengo egunetik aurrera.

6.– Dekretu honetan aurreikusitako laguntzen onuradunei laguntzak eman, eta, hala badagokio, ordaintzeko, ezinbestekoa izango da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta haren erakunde autonomoek emandako izaera bereko laguntzen edo dirulaguntzen esparruan hasi den eta oraindik tramitazioan dagoen edozein itzulketak- edo zigor-prozedura amaitzea.

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

Pertsona ez badago erregistratuta, edo Ogasun eta Ekonomia Sailaren Hirugarrenen erregistroko banku-datuak aldatu nahi baditu, inprimakia bete beharko du hemen adierazitako ereduari jarraituz: http://www.euskadi.eus/contenidos/autorizacion/alta_terceros/es_7999/adjuntos/ALTA.pdf

60. artikulua.– Bateriaezintasunak.

Bateriaezinak dira, alde batetik, dekretu honetako II. kapituluaren eta III. kapituluaren eta, bestetik, 102/2022 Dekretuan aurreikusitako laguntzak (102/2022 Dekretua, irailaren 7koa, 14 urtetik behar-rako seme-alabak zaintzeko langileak kontratatzeke laguntzei buruzkoa). Bateriaezintasun horiek familia-unitateari aplikatzen zaizkio.

Honako kasu hauetan geratzen da salbuetsita bateriaezintasuna:

- Guraso bakarreko familiak.
- Familia ugariak.
- Familia-unitateak, zeinetan mendekotasun larria, mendekotasun handia edo % 50eko desgaitasuna baino handiagoa duen kideren bat baitago.
- Genero-indarkeriaren biktima izan den kideren bat daukaten familia-unitateak.

Zerrendatutako kasuetan, onartu egingo da familia-unitate batek dekretu honetan araututako laguntzak eta 14 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko langileak kontratatzeko laguntzei buruzko irailaren 7ko 102/2022 Dekretuan aurreikusitako laguntzak jasotzea.

61. artikulua.– Laguntzak metatzea.

1.– Dekretu honetan aurreikusitako laguntzak bateragarriak izango dira Administrazio Publikoek xede horri begira eman edo ezar ditzaketen bestelako laguntzekin, aurreko artikuluan xedatutakoa izan ezik.

2.– Laguntza bat baino gehiago jasotzen bada, honako muga hauek hartuko dira kontuan:

a) II. eta III. kapituluetan aurreikusitako diruz lagun daitezkeen jarduketei dagozkien laguntzen baturak ezin izango du gainditu dekretu honen bidez diruz laguntzen diren eszedentziak edo lanaldi-murrizketak eragindako soldata-ordainsariaren gutxitzea.

b) IV. kapituluaren aurreikusitako diruz lagundu daitezkeen jarduketei dagozkien laguntzen baturak ezin izango du gainditu, kotizazioari aplikatu dakizkiokeen murrizketekin edo hobariekin edo laguntzekin batera, enpresak kontingentzia arruntengatik Gizarte Segurantzari kotizatzen direnaren % 100. Halaber, kooperatiba-sozietateek Norbere Konturako Langileen edo Autonomoen Erregimen Berezian sartzen diren iraupen mugatuko bazkide langileak edo lan-bazkideak kontratatzen badituzte, ezin izango da gainditu kontingentzia arruntengatik kotizazioaren % 100; zehazki, gutxieneko kotizazio-oinarriari dagokion zenbatekoarena edo, bestela, kotizatzen den kuota bakarrari dagokiona.

3.– Laguntza bat baino gehiago jasotzen bada, dirulaguntzen zenbatekoak ez du ezein kasutan gaindituko diruz lagundu daitezkeen jarduketak laguntzen onuradunari eragingo dion kostua; edonola ere, mugak kontuan hartuta dagoen gairik gabeko Eusko Jaurlaritzak, familia-politikaren arloko sail eskudunaren edo Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren bitartez, emango duen laguntzaren zenbatekoa murriztuko du beti.

62. artikulua.– Baliabide ekonomikoak.

1.– Dekretu honen xedea betetzeari begira bideratutako baliabide ekonomikoak Euskadi Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan edo aurrekontu-eremuko lege-mailako arauetan horretarako propio ezarritako aurrekontu-kredituetatik aterako dira. Halaber, indarrean dagoen legediaren araberrako aurrekontu-aldaketak onartzen badira, aurrekontu-ekitaldi batean emango diren laguntzen bolumen osoak ezin izango du horrela eguneratutako kopurua gainditu.

2.– Aurrekontuan helburua betetzeko behar besteko kreditu ez badago, dekretu honek eta garapen-arauek beste laguntza batzuk emateko duten eraginkortasuna baliogabetuta geratuko da. Horregatik, dekretu hau indarrean dagoen bitartean ekitaldi ekonomiko batean esleitutako kreditua agortzen bada, organo kudeatzailearen goreneko kargudunak administrazio-ebazpena emango du zirkunstantzia horren berri emateko. Ebazpen hori Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da, eta, bertan, aipatutako kreditua noiz agortu den adieraziko da. Dekretu honetako IV. kapituluaren aurreikusitako laguntzen kasuan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Laneratzea Aktibatzeke zuzendariak ebazpen bidez jakinaraziko du funtsak agortu direla.

3.– Aurrekontu-ekitaldi batean laguntzak jasotzeko eskaerei erantzuterik ez badago ekitaldi horren aurrekontu-kredituak kontuan hartuta, eskaera horiek hurrengo ekitaldiko kredituei esleitzeko aukera izango da, eskaera berriz ere aurkeztu behar izan gabe, baldin eta eskaera horiek dekretu honetan laguntzak lortzeko ezarritako betebeharrak betetzen badituzte.

4.– Publizitate-printzipioa betetzearren, familia-politikaren arloko sail eskudunak, sailburuaren Aginduaren bitartez, urtetik urtera argitaratuko du Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian dekretu honen II. eta III. (...) kapituluetan aurreikusitako dirulaguntzak finantzatzeko aurrekontu-zuzkidura, edo, hala badagokio, zuzkidura hori eguneratzetik eratorriko den zenbatekoa.

5.– IV. kapituluaren aurreikusitako laguntzen kasuan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Administrazio Kontseiluak urtetik urtera laguntza horiek finantzatzeko beharrezko aurrekontu-zuzkidura onartuko du, eta erakunde autonomo horren zuzendari nagusiaren Ebazpenaren bidez emango da horren berri Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian.

63. artikulua.– Ikuskapena eta kontrola.

Familia-politikaren arloko sail eskudunak eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak dekretu honen bidez lortu nahi diren helburuak beteko direla bermatzeko beharrezko diren ikuskaritza- eta kontrol-jarduerakeginahalizango dituzte, haietako bakoitzak kudeatzen dituen laguntzei dagokienez.

64. artikulua.– Onuradunen betebeharrak.

Laguntza bakoitzaren betekizun espezifikoak alde batera utzi gabe, eskatzaileek honako baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean edukitzea.

Arestian ezarritakoa ez zaie aplikatuko dekretu honen II. eta III. kapituluetan aurreikusitako laguntzen onuradunei; izan ere, salbuetsita daude zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izateko betekizunetik, bai laguntzak emateko, bai ordaintzeko.

Apartatu honetan ezarritako betekizuna eska daitekeen gainerako kasuetan, organo kudeatzaileak automatikoki egiaztatuko du laguntzak eskatzen dituzten pertsonak egunean dituztela zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak, behar den beste aldiz, eta, horretarako, ez du eskatzaileen baimenik beharko, betiere bat etorri azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuaren bidez onartutako Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategineko 50.3 artikuluan xedatutakoarekin.

Hala ere, eskatzaileek berriaz uka dezakete baimen hori, eta, halakorik egiten baldin badute, baldintza hori betetzen dutela egiaztatzen duten ziurtagiri eguneratuak aurkeztu beharko dituzte.

b) Dirulaguntza edo laguntza publikoak eskuratzeko aukera galtzeko zehapen administratibo edo penalik jaso ez izana, eta haiek eskuratzeko legezko debekurik jaso ez izana, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen arabera edo emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 30eko 3/2007 Lege Organikoaren arabera sexu-diskriminazioarengatik gertatutakoak barne.

c) Dirulaguntzak itzultzeko dagozkion ordainketa guztiak eginak izan beharko ditu.

d) Ez egotea dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren 13. artikuluan eta zehazki 2. eta 3. apartatuetan aurreikusitako egoeren eraginpean, dirulaguntzen onuradun izateko baldintzei dagokienez.

65. artikulua.– Itzultzeak eta ez-betetzeak.

Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren 14. eta 46. artikuluetan eta Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Lege Dekretuaren 50.2 artikuluan adierazitako betebeharrak orokorrean gain

–aplikatzekoak baldin badira–, dirulaguntzen onuradunek honako betebeharrak ere izango dituzte:

a) Diruz lagundutako egoeren xedea edo izaera funtsean aldatzen duen gertakariaren bat sortzen bada, horren berri ematea familia-politikaren alorreko sail eskudunari eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari, eta haiei laguntzea jarduera horiek egiaztatu eta ikuskatzean, baita egoera haien jarraipena eta kontrola egiterakoan ere.

b) Kontrol Ekonomikoko Bulegoak eta Herri Kontuen Euskal Epaitegiak eskatutako informazio guztia ematea, laguntzen zertarakoa fiskalizatzeko dituzten eginkizunak betetzen dituztenean.

66. artikulua.– Itzultzeak eta ez-betetzeak.

Laguntzaren onuradunek Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren 14., 37. eta 46. artikuluetan aurreikusitako betebeharrak orokorrak betetzen ez badituzte, edo Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Lege Dekretuaren 53.1 artikuluko arau-hausteren bat egin badute, edo Dekretu honetan eta gainerako arau aplikagarrietan nahiz emakida-ebazpenean ezarritako baldintzaren bat betetzen ez badute, organo kudeatzailearen zuzendariak, dagokion ebazpenaren bidez, emateko dauden zenbatekoak jasotzeko eskubidea proportzionalki galdu duela eta, hala badagokio, jasotako zenbatekoak eta laguntza ordaindu zenez geroztiko berandutze-interesak Euskal Autonomia Erkidegoko Diruzaintza Nagusiari itzuli behar dizkiola adieraziko du, bidezkoak diren gainerako jarduketan kaltetan izan gabe.

Hori guztia, Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren kontura ematen diren dirulaguntzak bermatzeko eta itzultzeko araubide orokorra arautzen duen eta dirulaguntza horien kudeaketan parte hartzen duten erakunde lankideek bete beharreko baldintzak, araubidea eta eginbeharrak ezartzen dituen abenduaren 17ko 698/1991 Dekretuan ezarritakoaren arabera.

Aipatutako itzulketa hori proportzionaltasun-irizpideen arabera aplikatuko da; izan ere, dekretu honetan araututako laguntzak aldi jakin batean diruz lagundu daitezkeen egoerei buruzkoak dira. Aldi baterako ez-betetze partzialak laguntza jasotzeko baldintzak bete diren aldian laguntza aitortzea ekarriko du, bai eta ez-betetzea gertatu den aldia itzultzea ere.

Itzulitako zenbatekoak diru-sarrera publikotzat hartuko dira dagozkien legezko ondorioetarako, eta erantzukizunen araubidea Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bateginaren 64. artikuluan aurreikusitakoa izango da.

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA

Seme-alabak, mendetasuna duten senitartekoak eta osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzian edo lanaldi-murrizketan dauden langileentzako laguntzen –dekretu honetako II. kapituluko II. atalean eta III. kapituluan hurrenez hurren arautuak– eta seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeagatiko laguntzen –Dekretu honetako V. kapituluan arautua– araubide iragankorra.

Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuak arautuko ditu 177/2010 Dekretuaren babespean eman diren edo izapidetzen ari diren seme-alabak, mendetasuna duten senitartekoak eta osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko lan-eszedentzian edo lanaldi-murrizketan dauden langileentzako laguntzak eta seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeagatiko laguntzak, bai eta Dekretu hau indarrean sartu baino lehenago baliatutako dirulaguntza-jarduketak ere.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Seme-alaba adingabeak, mendetasuna duten senitartekoak eta osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzian edo lanaldi-murrizketan dauden langileak ordeztzeko laguntzen –Dekretu honetako IV. kapituluaren arautuak– araubide iragankorra.

Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuak arautuko ditu 177/2010 Dekretuaren babespean seme-alabak, mendetasuna duten senitartekoak eta osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko lan-eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hartu duten langileak ordeztzeko egindako kontratuentzako eman diren edo izapidetzen ari diren laguntzak, bai eta Dekretu hau indarren sartu baino lehen hasitako sei hilabeteko aldiatarako eskatutako laguntzak ere.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretua indargabetu da, bai eta dekretu honen edukiaren aurka dauden maila bereko edo beheragoko gainerako xedapen guztiak ere.

LEHENENGO AZKEN XEDAPENA.– Erregelamendu bidezko garapena.

Familia-politikan eskumena duen sailburuari ahalmena ematen zaio Dekretu hau garatzeko eta egikaritzeko beharrezkoak diren xedapenak eman ditzan.

BIGARREN AZKEN XEDAPENA.– Indarrean jartzea.

Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean sartuko da indarrean Dekretu hau.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko urriaren 22a.

Lehendakaria,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.

Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburua,
BEATRIZ ARTOLAZABAL ALBENIZ.