

## OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### 3333

*RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2015, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación de la convocatoria, para el ejercicio 2015, de ayudas destinadas al desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo como medida de integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.*

El Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, mediante Acuerdo adoptado en su sesión de 22 de julio de 2015, ha aprobado la convocatoria, para el ejercicio 2015, de ayudas destinadas al desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo como medida de integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el apartado p) del artículo 10.2 de los Estatutos de Lanbide, aprobados por el Decreto 82/2012, de 22 de mayo, corresponde al Director General de este organismo autónomo proceder a su publicación.

Por lo expuesto,

#### RESUELVO:

Primero.– Procede a la publicación de la convocatoria, para el ejercicio 2015, de ayudas destinadas al desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo como medida de integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, aprobada por Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, adoptado en su sesión de 22 de julio de 2015, recogida como Anexo a esta Resolución.

Segundo.– Informar que el Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo por el que se aprueba la convocatoria de ayudas surtirá efectos desde el día siguiente a la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial del País Vasco.

Tercero.– Hacer saber que contra el Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo por el que se aprueba la convocatoria podrá interponerse recurso de reposición ante el mismo órgano en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial del País Vasco, o bien, directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Vitoria-Gasteiz, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a dicha publicación.

En Vitoria-Gasteiz, a 23 de julio de 2015.

El Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo,  
ADOLFO ALUSTIZA FERNÁNDEZ.

## ANEXO

## CONVOCATORIA, PARA EL EJERCICIO 2015, DE AYUDAS DESTINADAS AL DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES DE EMPLEO CON APOYO COMO MEDIDA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, se dicta en aplicación de lo previsto en la Disposición Final Segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, derogando por integración lo establecido en diferentes normas anteriores: la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, establece en su preámbulo que, a pesar de los innegables progresos sociales alcanzados, aún hoy mujeres y hombres con discapacidad, ven limitados sus derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad en el acceso o uso de entornos, procesos o servicios. Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en condiciones de exclusión. Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

En su Título I, capítulo VI, aborda el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, estableciendo que será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

En los últimos años, se ha desplegado una relevante actividad normativa, programática y presupuestaria para favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad que ha ofrecido resultados alentadores, reflejados en una creciente incorporación de personas con discapacidad al mercado de trabajo. Esta intensificación de las políticas activas de empleo dirigidas a las personas trabajadoras con discapacidad debe continuarse y ampliarse, desarrollando nuevas fórmulas cuya prioridad sea la inserción laboral en el mercado de trabajo ordinario.

Estas nuevas fórmulas han de tener en cuenta la diversidad y pluralidad que caracteriza a la población con discapacidad, debiéndose atender de forma diferente según las demandas y necesidades que cada grupo de trabajadoras y trabajadores con discapacidad presenta, así como la necesidad de favorecer entornos laborales adaptados e inclusivos.

En efecto, dentro del conjunto de las personas con discapacidad, existen grupos que, debido al tipo de la misma o a su grado de discapacidad, se encuentran con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo. Esta realidad exige la adopción de medidas específicas de acción

positiva, ya que se trata de abordajes más intensos y diferenciados, tanto para incrementar la empleabilidad de los grupos de trabajadoras y trabajadores con discapacidad con más dificultades de inserción, como para potenciar la capacidad de incorporación de respuestas laborales diversas por las empresas ordinarias.

El organismo autónomo Lanbide tiene encomendadas, tal y como al efecto se encuentra establecido en la vigente Ley 3/2011, de 13 de octubre, entre otras funciones, la gestión de los programas de empleo, formación para el empleo y de fomento del autoempleo y la creación de empresas, así como la elaboración de programas de empleo específicos dirigidos a colectivos con especiales dificultades para la inserción socio-laboral, incluida la elaboración y aprobación de las correspondientes convocatorias subvencionales.

En consecuencia, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en el marco del Plan de Empleo de Gobierno Vasco 2014-2016, entre cuyos objetivos figura potenciar la integración socio-laboral de las personas más desfavorecidas, y en el marco de su Plan Estratégico 2013-2016, uno de cuyos objetivos es avanzar en la igualdad de oportunidades independientemente de la edad, género, origen, capacidad u otros, e impulsar la inclusión laboral de las personas con dificultades de acceso al empleo, evitando el riesgo y cronificación de la exclusión, estima conveniente promover, en desarrollo de las competencias que ostenta, a través de esta convocatoria, medidas y actuaciones destinadas a favorecer y mejorar la incorporación en el mercado ordinario de trabajo y el mantenimiento en el puesto de las personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso, así como a proporcionar apoyo técnico a las empresas en el proceso de integración y consolidación de las personas contratadas.

En coherencia con todo lo anterior, una de las medidas que puede favorecer de modo más importante la inserción de las personas con discapacidad severa en el mercado de trabajo ordinario es el Empleo con Apoyo. Ésta metodología de intervención contempla un conjunto de actividades integradas de acompañamiento que se desarrollan tanto con carácter previo a la contratación, como con posterioridad a la incorporación de la persona en el puesto de trabajo: búsqueda de oportunidades de empleo, análisis detallado de las características y condiciones de la oferta de empleo captada, ajuste entre el perfil del puesto y las potencialidades que la persona con discapacidad ha de desarrollar para su adecuado desempeño, adaptación razonable, si es requerida, de las características y exigencias del puesto, formación en el mismo para la adquisición de las competencias profesionales requeridas, sensibilización, formación y apoyo a la organización de la empresa en general y, en particular, a los trabajadores y trabajadoras que interactúan funcionalmente con la persona con discapacidad, acompañamiento inicial y seguimiento individualizado a largo plazo de la inserción para la evaluación del desarrollo y de la satisfacción de la persona con discapacidad y de la empresa. Esta metodología permite que las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral realicen su actividad en empresas del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de las trabajadoras y trabajadores que desempeñan puestos similares.

Por otro lado, la presente convocatoria no puede obviar las diferencias y desigualdades en el mercado laboral entre mujeres y hombres; así, tal y como reflejan los datos de Eustat del tercer trimestre de 2014, si bien la tasa de paro es similar entre mujeres y hombres, es la tasa de actividad del 51,5% de mujeres frente a un 63% de hombres, la que pone de manifiesto una brecha que es preciso atajar en el acceso y permanencia en el ámbito laboral. En lo relativo a las personas con discapacidad o diversidad funcional, el hecho de ser mujer y discapacitada supone una doble discriminación, siendo las tasas de actividad masculinas del 40% frente a un 23% de mujeres discapacitadas activas.

Por todo ello, a propuesta del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, el Consejo de Administración de este organismo autónomo, en su sesión de fecha 22 de julio de 2015, aprueba la convocatoria de ayudas destinadas al desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo como medida de integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, en los siguientes términos:

#### Artículo 1.– Objeto y ámbito de aplicación.

1.– Es objeto de la presente convocatoria establecer las bases y regular las ayudas que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá otorgar en el año 2015, a las entidades que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 4 de la misma, para el desarrollo de actuaciones de Empleo con Apoyo como medida para incrementar la incorporación en el mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción.

2.– Las actuaciones de Empleo con Apoyo deberán desarrollarse en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

#### Artículo 2.– Recursos económicos.

Los recursos económicos destinados a la financiación de las ayudas objeto de esta convocatoria ascienden a 850.000 euros, de los que 425.000 euros corresponderán al crédito ordinario de 2015 y 425.000 euros al crédito de compromiso para 2016, del presupuesto de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

#### Artículo 3.– Actuaciones subvencionables.

1.– Podrán ser objeto de subvención al amparo de la presente convocatoria las actuaciones de Empleo con Apoyo desarrolladas desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Se entiende por actuaciones de Empleo con Apoyo las dirigidas a la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo de personas con discapacidad con especiales dificultades, definidas en el artículo 6 como destinatarias finales de este programa de ayudas, llevadas a cabo por el personal especializado de las entidades beneficiarias, que constituyen las denominadas Unidades de Empleo con Apoyo a los efectos de esta convocatoria, con la composición y funciones reguladas en el artículo 5, y que incluyen las actuaciones previas a la incorporación de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria y las actuaciones que han de llevarse a cabo en el propio puesto de trabajo, garantizándose el desarrollo de las mismas bajo los principios de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación por razón de género, descritas a continuación:

a) Con carácter previo a la incorporación al puesto de trabajo:

- Información y sensibilización en la empresa ordinaria.
- Búsqueda y captación de oportunidades individualizadas de empleo adaptadas al colectivo objeto de la subvención.
- Identificación y análisis detallado de los puestos de trabajo: determinación de las características y condiciones de desarrollo del empleo a fin de obtener toda la información relevante y necesaria.
- Identificación de las personas con discapacidad con las potencialidades necesarias para desempeñar dicho puesto.
- Análisis de la compatibilidad entre el perfil del puesto y la persona con discapacidad seleccionada para su desarrollo.

- Detección de necesidades potenciales de adaptación razonable de las características y exigencias del puesto.

b) En el puesto de trabajo:

- Formación individualizada en el puesto para la adquisición de las competencias profesionales requeridas, con el objeto de optimizar la inclusión del trabajador o trabajadora en su puesto y entorno laboral.

- Sensibilización, formación y apoyo a la organización de la empresa en general y, en particular, a los trabajadores y trabajadoras que interactúan funcionalmente con la persona con discapacidad.

- Instrumentación de las adaptaciones razonables requeridas por las características y exigencias del puesto.

- Acompañamiento personalizado y seguimiento individualizado a largo plazo: tras la integración se establece la necesidad de mantener un seguimiento con la persona contratada y la empresa para asegurar el correcto desarrollo de la inserción y cubrir necesidades de formación y adaptación debidas a eventuales modificaciones en la actividad del puesto o cambio en el entorno laboral.

- Evaluación: valoración del desarrollo de todo el proceso y de satisfacción, tanto por parte de la persona con discapacidad, como de la empresa.

2.– Para ser objeto de ayuda, las actuaciones de Empleo con Apoyo han de estar vinculadas al compromiso y logro de objetivos de actividad de prospección de oportunidades de empleo y de inserción en empresas ordinarias de las personas con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 7, objetivos que determinan el acceso a la subvención y su importe.

En relación con el cumplimiento de los objetivos de inserción laboral, las personas con discapacidad destinatarias de las actuaciones de Empleo con Apoyo, deberán ser contratadas por una empresa del mercado ordinario de trabajo y empleadas efectivamente en un puesto de trabajo perteneciente a la estructura de la empresa, mediante un contrato indefinido o temporal, siempre que la duración del contrato sea como mínimo de 6 meses. Si el contrato celebrado fuera a tiempo parcial, la jornada de trabajo será al menos de un 35% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Así mismo se tendrán por cumplidos los objetivos de inserción laboral y por tanto serán objeto de ayuda, las contrataciones realizadas mediante contratos temporales que se concierten inicialmente con una duración mínima de tres meses, cuando sean objeto de prórroga o concatenación de sucesivos contratos, siempre que la suma de la duración del contrato inicial y de las prórrogas o contratos sucesivos sea igual o superior a seis meses, y además se cumplan los siguientes requisitos:

- Que los contratos se formalicen en la misma empresa y para el mismo puesto de trabajo.
- Que la duración mínima de cada prórroga o contrato sucesivo sea de tres meses.
- Que los contratos se celebren de forma sucesiva, sin interrupción alguna entre ellos.

3.– Así mismo, podrán ser objeto de subvención, las actuaciones de seguimiento y apoyo a las personas contratadas en empresas ordinarias con anterioridad al 1 de enero de 2015, llevadas a cabo en el ámbito temporal previsto en el párrafo 1 de este artículo, a fin de asegurar el adecuado desarrollo de la inserción, así como de cubrir las necesidades de formación y adaptación debidas

a eventuales modificaciones en la actividad del puesto o cambio en el entorno laboral y contribuir al mantenimiento de los puestos de trabajo.

#### Artículo 4.– Entidades beneficiarias.

1.– Podrán ser beneficiarias de las subvenciones para el desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo, las asociaciones, las fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, y los Centros Especiales de Empleo, calificados e inscritos como tales, radicados en la CAPV que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener por objeto social, entre otros, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad.
- Contar en su plantilla con personas técnicas prospectoras y preparadoras laborales especializadas, que constituyen la Unidad de Empleo con Apoyo, en los términos previstos en el artículo siguiente.
- Tener experiencia acreditada en el desarrollo de programas de integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades, subvencionados por Administraciones Públicas y/o por Fondos Europeos.
- Desarrollar las actividades de Empleo con Apoyo de modo gratuito, sin que quepa el cobro o la percepción de ningún tipo de cantidad o tarifa a personas trabajadoras o empresas.

2.– Además de lo dispuesto en el párrafo anterior, las entidades beneficiarias deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

La acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, por parte de las entidades solicitantes de las subvenciones se verificará automáticamente, tantas veces como fuera necesario, por el órgano gestor sin necesidad del consentimiento de los mismos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.3 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre.

b) Acreditar que sus fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria, actuación, organización o estatutos no son contrarios al principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

c) No estar sancionada ni administrativa ni penalmente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, ni estar incurso en prohibición legal alguna que le inhabilite para ello, con inclusión de las que se hayan producido por incurrir en discriminación por razón de sexo, en virtud de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, o de la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

## Artículo 5.– Composición y funciones de las unidades de Empleo con Apoyo.

1.– A los efectos de participación en esta convocatoria, la unidad básica de Empleo con Apoyo se ha de componer de, al menos, una persona prospectora y una persona preparadora laboral. La dedicación a las actuaciones contempladas en esta convocatoria, deberá ser como mínimo del 50% de las horas anuales a jornada completa, por cada una de las personas que configuren la Unidad de Empleo con Apoyo.

2.– Podrá considerarse que las personas que conformen los equipos de Empleo con Apoyo puedan desarrollar de forma compartida y polivalente las funciones de cada uno de los perfiles, siempre que reúnan los requisitos de experiencia y titulación establecidos en el párrafo 4 de este artículo.

Cuando un equipo esté configurado por más de dos personas, al menos, la mitad de los profesionales que lo conforman deberán reunir los requisitos de titulación y de experiencia establecidos en los párrafos 4 y 5 de este artículo, pudiendo la otra mitad del equipo suplir el requisito de titulación a través de la experiencia profesional establecida en los párrafos 4 y 5 del presente artículo para estos supuestos de falta de titulación.

3.– En todo caso, las Unidades de Empleo con Apoyo deberán estar configuradas de forma que se mantenga el equilibrio necesario en la composición de los equipos entre ambas figuras profesionales para garantizar el logro de los objetivos de inserción.

4.– Las acciones de prospección serán llevadas a cabo por profesionales con una titulación mínima de formación universitaria de grado medio o superior, que acreditarán una experiencia previa de al menos un año en prospección de oportunidades de empleo relacionadas con la discapacidad y/o en procesos de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades.

El requisito de titulación mínima de formación universitaria de grado medio o superior no será exigible en el caso en que se acredite una experiencia profesional en prospección de oportunidades de empleo relacionadas con la discapacidad y/o en procesos de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades de, al menos, 5 años.

En ambos casos, la experiencia se acreditará mediante la presentación de los contratos de trabajo celebrados por la persona propuesta, junto con un certificado de empresa que acredite las funciones realizadas.

Las funciones a desarrollar por las personas prospectoras, con carácter previo a la incorporación de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo, son las siguientes:

- Información y sensibilización a las empresas ordinarias.
- Búsqueda y captación de oportunidades individualizadas de empleo adaptadas al colectivo objeto de las actuaciones.
- Identificación y análisis detallado de los puestos de trabajo: determinación de las características y condiciones de desarrollo del empleo a fin de obtener toda la información relevante y necesaria.
- Detección de necesidades potenciales de adaptación razonable de las características y exigencias del puesto.

5.– Las personas preparadoras laborales deberán estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado superior o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de formación y/o de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades.

El requisito de titulación mínima de formación profesional de grado superior o equivalente no será exigible en el caso en que se acredite una experiencia profesional en actividades de formación y/o de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades de, al menos, 5 años.

En ambos casos, la experiencia se acreditará mediante la presentación de los contratos de trabajo celebrados por la persona propuesta, junto con un certificado de empresa que acredite las funciones realizadas.

Las funciones a desarrollar por las personas preparadoras laborales en el puesto de trabajo son las siguientes:

- Formación individualizada en el puesto para la adquisición de las competencias profesionales requeridas, con el objeto de optimizar la inclusión del trabajador o trabajadora en su puesto y entorno laboral.
- Sensibilización, formación y apoyo a la organización de la empresa en general y, en particular, a los trabajadores y trabajadoras que interactúan funcionalmente con la persona con discapacidad.
- Acompañamiento personalizado y seguimiento individualizado a largo plazo: tras la integración se establece la necesidad de mantener un seguimiento con la persona contratada y la empresa para asegurar el correcto desarrollo de la inserción y cubrir necesidades de formación y adaptación debidas a eventuales modificaciones en la actividad del puesto o cambio en el entorno laboral.
- Evaluación: valoración del desarrollo de todo el proceso y de satisfacción, tanto por parte de la persona con discapacidad, como de la empresa.

6.– De forma conjunta las personas prospectoras y las preparadoras laborales desarrollarán las siguientes funciones:

- Identificación de las personas con discapacidad con las potencialidades necesarias para desempeñar cada puesto.
- Análisis de la compatibilidad entre el perfil del puesto y la persona con discapacidad seleccionada para su desarrollo.
- Instrumentación de las adaptaciones razonables requeridas por las características y exigencias del puesto.

7.– En el caso de los Centros Especiales de Empleo, las actuaciones de Empleo con Apoyo deberán desarrollarse por profesionales distintos de aquellos que configuran las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

8.– Cuando por causas justificadas, durante el desarrollo de las actuaciones, se produzcan vacantes en el personal que integra las Unidades de Empleo con Apoyo, éstas deberán ser sustituidas manteniendo los criterios y requisitos establecidos en este artículo.

Las modificaciones que pudieran tener lugar en el equipo profesional de Empleo con Apoyo, deberán ser comunicadas previamente a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que deberá aprobar



las mismas. Cuando se trate de la sustitución de personal preparador y/o prospector laboral, la solicitud de modificación indicará qué persona es sustituida y se acompañará de curriculum vitae y de documentación acreditativa de la titulación y experiencia profesional requerida de la persona propuesta a incorporar. Las personas propuestas para la sustitución de personal preparador y/o prospector laboral, pertenecerán a la misma categoría profesional y salarial que las personas sustituidas.

#### Artículo 6.– Personas destinatarias finales.

1.– Las destinatarias finales de las actuaciones de Empleo con Apoyo subvencionadas al amparo de esta convocatoria serán las personas con discapacidad inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas, así como las personas trabajadoras con discapacidad contratadas por Centros Especiales de Empleo, siempre que se encuentren en uno de los supuestos que se describen a continuación:

Personas con discapacidad intelectual, personas con enfermedad mental o personas con parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33%.

Personas con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% o personas sordas o con discapacidad auditiva con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

2.– En caso de que la persona trabajadora con discapacidad contratada en una empresa ordinaria como consecuencia de la actuaciones de Empleo con Apoyo, procediera de la plantilla de un Centro Especial de Empleo, pasará a la situación de excedencia voluntaria en dicho centro en las condiciones que establecen el artículo 46.2 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y, en su caso, el convenio colectivo de aplicación.

#### Artículo 7.– Cuantía de la subvención.

1.– La subvención tiene por objeto financiar los costes salariales y de Seguridad Social de los profesionales que configuren la Unidad de Empleo con Apoyo de las entidades beneficiarias, así como los gastos generales, de administración, de coordinación y los traslados vinculados a la actividad de Empleo con Apoyo, generados todos ellos en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015.

Todos los gastos que se financien deberán estar vinculados al compromiso y logro de objetivos, tanto de la actividad de prospección de oportunidades de empleo como de inserción en empresas ordinarias de personas con discapacidad.

Se entenderá por gastos generales, los gastos corrientes correspondientes al uso de locales, comunicaciones y material fungible y de oficina.

Tendrá también la consideración de gasto general subvencionable el coste del informe auditor a que hace referencia el artículo 12.1.b).

2.– La cuantía de subvención se establece en función de:

a) El número de personas trabajadoras, con el tipo y grado de discapacidad indicados en el artículo 6.1 destinatarias de las acciones de Empleo con Apoyo, insertadas en centros de trabajo radicados en la CAPV, en los siguientes términos:

lunes 27 de julio de 2015

- 7.800 euros por cada inserción con contrato de al menos un año de una persona con discapacidad intelectual, con enfermedad mental o con parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33%.

- 6.600 euros por cada inserción con contrato de al menos 6 meses de una persona con discapacidad intelectual, con enfermedad mental o con parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33%.

- 4.700 euros por cada inserción con contrato de al menos un año de una persona con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% o de una persona sorda o con discapacidad auditiva con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

- 4.000 euros por cada inserción con contrato de al menos 6 meses de una persona con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% o de una persona sorda o con discapacidad auditiva o con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

- Si la persona con discapacidad a insertar y contratada fuese mujer las cuantías de subvención previstas en los párrafos anteriores se incrementarán en un 10%.

Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial, con el límite mínimo del 35% de jornada, establecido en el artículo 3.2.

b) El volumen de actividad de prospección, búsqueda y captación de oportunidades de empleo, en base a las empresas contactadas mediante visitas realizadas por cada profesional de prospección, estableciéndose un mínimo de 100 y un máximo de 200 empresas, y con un importe máximo de subvención de 39.100 euros, siendo el importe a subvencionar proporcional al número de empresas visitadas y al porcentaje de dedicación de jornada por cada profesional de prospección, que como mínimo será del 50% de las horas anuales a jornada completa.

c) Las actuaciones de seguimiento y apoyo por parte del personal preparador a las personas contratadas en empresas ordinarias con anterioridad al 1 de enero de 2015, que serán subvencionadas con un importe máximo de 850 euros por persona a la que se realice el seguimiento, sin que, en ningún caso, pueda superar el 25% del coste salarial y de Seguridad Social de la persona preparadora laboral que realice dichas actuaciones de seguimiento y apoyo.

d) Los gastos generales, de administración, coordinación y traslados y el informe auditor, imputables como gastos subvencionables, cuya cuantía máxima será de un 10% de la suma de los costes salariales y de Seguridad Social del personal que configure la Unidad de Empleo con Apoyo que resulten subvencionables y sean justificados con el logro de los objetivos previstos.

3.– El importe concedido por los conceptos señalados en las letras a), b) y c) del párrafo anterior, en ningún caso podrá superar los costes salariales y de Seguridad Social de los profesionales que participen en las actuaciones de Empleo con Apoyo.

#### Artículo 8.– Presentación de solicitudes.

1.– Las solicitudes para la obtención de subvenciones a las que se refiere esta convocatoria deberán presentarse según modelo recogido en el anexo, que se encontrará disponible en <http://www.lanbide.euskadi.eus>, en los Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y en las Oficinas territoriales de Empleo de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Asimismo la presentación de solicitudes podrá realizarse conforme a cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2.– Junto con el impreso de solicitud deberá presentarse la siguiente documentación:

a) Memoria descriptiva de la entidad destinataria de la subvención en la que al menos se especificará:

- Detalle de su ubicación física y ámbito territorial de actuación.
- Objeto social, ámbitos de actuación y organigrama de la entidad.
- Relación de las personas preparadoras y prospectoras laborales que configuren la Unidad de Empleo con apoyo, curriculum vitae de las mismas, refiriendo específicamente la formación realizada en materia de igualdad de género vinculada con la integración laboral de personas con discapacidad de las personas que integran dicha Unidad, así como documentación acreditativa de la titulación y experiencia requerida, jornada anual y porcentaje de dedicación a la actividad de prospección y/o de preparación laboral vinculadas a las actuaciones de Empleo con Apoyo. La experiencia se acreditará mediante los contratos de trabajo realizados a cada una de las personas propuestas, así como mediante el certificado de empresa que acredite las funciones realizadas.
- Memoria acreditativa de la experiencia en inserción de personas con discapacidad con especiales dificultades mediante procesos de Empleo con Apoyo, programas de integración laboral en empresa ordinaria y de acompañamiento formativo y en puesto de trabajo de personas con discapacidad, subvencionados por Administraciones Públicas y/o por Fondos Europeos.

b) Plan de gestión anual que al menos detallará:

- Actuaciones a desarrollar y objetivos de inserción a lograr, incluyendo objetivos y actuaciones específicas dirigidas a reducir la brecha de género existente en la inserción de mujeres y hombres con discapacidad.
- Tipología y número de personas con discapacidad a atender desagregando: mujeres y hombres; nuevas inserciones y procesos de seguimiento de personas contratadas en ejercicios anteriores.
- Metodología a desarrollar, especificando las medidas a desarrollar dirigidas a garantizar la participación de las mujeres con discapacidad en los procesos de inserción, especialmente de aquellas en situación de mayor vulnerabilidad.
- Temporalización de las acciones.
- Infraestructura, recursos y medios instrumentales disponibles.
- Condiciones de la prestación del servicio.
- Subvención solicitada detallada por conceptos: costes salariales y de seguridad social de las personas que integran la Unidad de Empleo con Apoyo, gastos generales, de administración, de coordinación y traslados.

c) Fotocopia del DNI o autorización para verificar electrónicamente sus datos de identidad y acreditación de la representación legal que ostenta la persona que firma la solicitud.

d) Certificado acreditativo de la retribución anual bruta del personal integrado en las Unidades de Empleo con Apoyo cuya contratación se solicita subvencionar.

e) En el caso de asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, documentación acreditativa de su constitución y, en su caso, estatutos, en los que figuren su objeto social y ubicación.

3.– Complementariamente a esta documentación mínima establecida, las entidades podrán presentar documentación acreditativa de los elementos valorables establecidos en el artículo 10:

- Memoria descriptiva de la participación o experiencia en proyectos experimentales o innovadores en inserción laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades o en actuaciones de Empleo con Apoyo.
- Justificación del porcentaje de inserciones de mujeres con discapacidad en relación al total de inserciones logradas.
- Memoria descriptiva que acredite la experiencia en sensibilización empresarial en el ámbito de la discapacidad.

4.– Si la solicitud no viniera cumplimentada en todos sus términos o no fuera acompañada de la documentación preceptiva relacionada en el párrafo 2, se requerirá a la entidad interesada para que en un plazo de diez días subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida en su solicitud, con los efectos previstos en el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

5.– El plazo para la presentación de solicitudes se inicia el día siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial del País Vasco y finaliza el día 11 de septiembre de 2015.

Artículo 9.– Órgano competente para la resolución, procedimiento de concesión, resolución, plazos, recurso de reposición y publicidad.

1.– El órgano competente para la gestión y tramitación de las solicitudes será la Dirección de Activación Laboral y el órgano competente para resolver el Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

2.– Terminado el plazo de presentación de solicitudes, se concederán aquellas que reúnan los requisitos previstos en esta convocatoria. En el supuesto de que los recursos económicos asignados a la financiación de este programa no sean suficientes para la cobertura de todas las solicitudes que hayan de ser aprobadas, se procederá al reparto de los fondos según el orden de prelación que resulte, atendiendo a los criterios de valoración previstos en el artículo 10. A estos efectos se creará un órgano colegiado, que elaborará la propuesta de resolución, integrado por los siguientes miembros:

Presidente: la persona Responsable del Área de Servicio a Empresas de la Dirección de Activación Laboral.

Vocales: dos personas técnicas que designe la persona Responsable del Área de Servicio Empresas, una de las cuales asumirá la secretaría.

3.– El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento no podrá exceder de seis meses, contados desde la fecha de publicación en el BOPV de esta convocatoria. Una vez

transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

4.– La entidad interesada dispondrá de un plazo de 10 días, a contar desde la notificación de la resolución, para expresar su aceptación de la subvención concedida. Transcurrido dicho plazo sin notificación expresa de su aceptación, se entenderá desistida su solicitud, procediéndose a su archivo.

5.– La Resolución del Director General pone fin a la vía administrativa, y contra la misma cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación o directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Vitoria-Gasteiz en el plazo de dos meses desde el siguiente a la notificación de la resolución.

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

Artículo 10.– Criterios de valoración de las solicitudes y adjudicación.

Con el objeto de establecer un orden de prelación de las solicitudes presentadas a esta convocatoria, cuando los recursos económicos no sean suficientes para atender a todas aquellas que cumplan los requisitos, se procederá a la valoración de las mismas teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Participación o experiencia en proyectos experimentales o innovadores en inserción laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades o de Empleo con Apoyo. Se valorará con 1,5 puntos cada proyecto en el que la entidad haya intervenido, hasta un máximo de 15 puntos.

- Porcentaje de inserción de mujeres con discapacidad logrado en el desarrollo de programas de inserción en el mercado ordinario de trabajo, en relación al total de inserciones conseguidas. Hasta un máximo de 10 puntos. En función de los porcentajes de inserción logrados, se valorará con dos puntos cada intervalo porcentual del modo siguiente: 20% – 2 puntos, 30% – 4 puntos, 40% – 6 puntos, 50% – 8 puntos y 60% – 10 puntos.

- Experiencia en sensibilización empresarial en el ámbito de la discapacidad o en la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la integración laboral de personas con discapacidad. Hasta un máximo de 10 puntos. Se valorará con un punto cada proyecto o experiencia significativa en el que la entidad haya intervenido.

Sensibilizar a las empresas potenciales contratantes de las personas usuarias de la aplicación

Artículo 11.– Forma de pago de la subvención.

Las ayudas concedidas para la realización de las acciones previstas en la presente convocatoria se abonarán en dos pagos fraccionados, de la siguiente forma:

a) Un primer pago, por un importe del 50% de la subvención concedida, tras la remisión de la Resolución y la aceptación de la subvención por la entidad beneficiaria.

b) Un segundo pago, del 50% restante o de la cantidad que resulte tras el ajuste que deberá realizarse en consonancia con los gastos realmente ejecutados y justificados y con el cumplimiento de los objetivos de inserción y de actividad de prospección de acuerdo con lo establecido en el artículo 7, y en la resolución de concesión. Este segundo pago se realizará a la finalización de las actuaciones y previa presentación de la Memoria Final referida en el artículo siguiente.

Artículo 12.– Justificación de la subvención y plazo.

1.– La entidad beneficiaria de la subvención deberá presentar antes del día 29 de febrero de 2016, una Memoria Final que contendrá la siguiente documentación:

a) Memoria descriptiva relativa a la actividad de la Unidad de Empleo con Apoyo durante el periodo subvencionado, en la que se incorpore información cualitativa de las actuaciones desarrolladas, así como las principales conclusiones obtenidas de la actividad realizada. A esta memoria se adjuntarán:

- Relación nominal de las personas con discapacidad que han recibido las actuaciones de Empleo con Apoyo, diferenciando las nuevas inserciones de los seguimientos de inserciones anteriores, según modelo que será facilitado con la Resolución.

- Copias de los contratos de trabajo realizados a las personas con discapacidad insertadas.

- Copia del certificado de discapacidad de las personas atendidas expedido por el órgano competente correspondiente.

- Convenios de colaboración suscritos con las empresas en las que se han realizado las actuaciones de Empleo con Apoyo, según modelo que será facilitado con la Resolución.

- Registro de las actuaciones de prospección desarrolladas y de las empresas contactadas, según modelo que será facilitado con la Resolución.

- Relación nominal de las personas prospectoras y preparadoras laborales que han intervenido en las actuaciones de Empleo con Apoyo, según modelo que será facilitado con la Resolución.

b) Memoria económica que contendrá un balance de gastos e ingresos y un resumen de los gastos incurridos detallado por cada uno de los conceptos subvencionables, así como de otros posibles ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada. A esta memoria se adjuntarán:

- Relación detallada de los costes salariales y de Seguridad Social del personal de la Unidad de Empleo con Apoyo que lleve a cabo las actuaciones subvencionables, de los gastos generales, de administración, de coordinación y de traslados e informe auditor, incurridos en el desarrollo de las actuaciones.

- Relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada.

- Informe auditor que deberá constatar que los gastos declarados en la justificación económica final son imputables, se corresponden con el periodo subvencionado, se ajustan a los límites previstos en el artículo 7, están soportados con nóminas, seguros sociales y facturas o documentos contables de valor probatorio equivalente y se ajustan en sus importes a los mismos, están efectivamente pagados y queda constancia de la materialización del pago. Asimismo deberá constatar si el importe del gasto justificado se imputa total o parcialmente a la subvención, indicando, en

este último caso, la cantidad exacta imputada, y comprobando que se encuentren debidamente documentados los criterios y cálculos para la imputación del gasto.

La designación y contratación del auditor de cuentas la llevará a cabo a su libre elección el beneficiario, entre los profesionales inscritos como ejercientes en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas dependiente del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, según honorarios que no superen el promedio del mercado libre y competencial del sector.

2.– El conjunto de la documentación justificativa que compone la memoria final deberá ser presentada en soporte papel y en soporte informático.

3.– En el supuesto de que no se presentase la documentación en el plazo previsto o que de la misma se dedujese que el importe de la subvención abonada supera el coste de los gastos subvencionables generados por la ejecución de las actuaciones de Empleo con Apoyo, se iniciará procedimiento de reintegro de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 17.

4.– Asimismo, se procederá a realizar el ajuste de la subvención concedida y, en su caso, al inicio del procedimiento de reintegro de la misma en el supuesto de que los contratos de trabajo de las personas con discapacidad se extingan con anterioridad a su término o al término del periodo de duración mínimo que ha servido de base para la concesión del importe de la ayuda.

No obstante, se reducirá proporcionalmente la subvención en función del tiempo efectivo de contratación, en los supuestos de extinción por causas ajenas a la voluntad de la empresa, debidamente acreditadas, una vez superado el periodo de prueba, excepto la baja voluntaria de la persona trabajadora.

Artículo 13.– Obligaciones de las entidades beneficiarias.

Son obligaciones de las entidades beneficiarias las que, con carácter general, se establecen en el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1997, de 11 de noviembre, y en particular las siguientes:

- a) Realizar la actividad que fundamente la concesión de la subvención.
- b) Justificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones, que determinen la concesión o disfrute de la ayuda.
- c) Garantizar la gratuidad de todos los servicios prestados a las personas beneficiarias y a las empresas.
- d) Cumplir las obligaciones en materia de igualdad de trato y de oportunidades, así como de no discriminación entre mujeres y hombres.
- e) Cumplimentar la información requerida en los sistemas y registros que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo proporcione a las entidades beneficiarias, tanto en relación a la actuación de las personas prospectoras, como de las preparadoras laborales.
- f) Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales, la Oficina de Control Económico y el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.
- g) Comunicar la obtención de subvenciones o ayudas para la misma finalidad, procedente de cualesquiera Administraciones públicas o entes, tanto públicos como privados.

lunes 27 de julio de 2015

h) Comunicar la modificación de cualquier circunstancia tanto objetiva como subjetiva que hubiese sido tenida en cuenta para la concesión de la subvención.

i) Comunicar cualquier eventualidad que afecte sustancialmente al objeto o naturaleza de las actividades subvencionadas, así como a colaborar con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en los procedimientos de comprobación, seguimiento y control de dichas actividades.

j) Comunicar los procedimientos de reintegro o sancionadores que, habiéndose iniciado en el marco de ayudas o subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos autónomos, Entes públicos de derecho privado y Sociedades públicas, se hallen aún en tramitación.

k) Hacer constar expresamente el patrocinio de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en todas aquellas actividades subvencionadas que conlleven la divulgación, difusión o, en su caso, publicación de las mismas.

l) Toda la documentación, publicidad, imágenes o materiales que se utilicen por parte de la entidad para la comunicación y difusión de esta convocatoria deberá emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género.

#### Artículo 14.– Seguimiento y control.

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá realizar las acciones de inspección y control necesarias para garantizar el cumplimiento de las finalidades perseguidas por esta convocatoria.

#### Artículo 15.– Modificación de la subvención.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, si se conociera la percepción de cualquier otra subvención o ayuda para la misma finalidad que, añadida a la otorgada por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, supere el coste total aprobado de la actividad subvencionada, dará lugar a la modificación de la subvención concedida, siempre que se salvaguarden los requisitos mínimos establecidos por la norma subvencional para ser beneficiario de la ayuda, aplicándose los criterios y límites establecidos para su otorgamiento.

#### Artículo 16.– Concurrencia con otras subvenciones o ayudas.

Con carácter general, las ayudas descritas en esta convocatoria serán compatibles con la obtención de cualquier otro tipo de subvención, ayuda o ingreso que por el mismo concepto y finalidad le sean otorgadas por otras Administraciones o entidades públicas o privadas y por lo tanto tienen carácter complementario de las mismas, sin que en ningún caso, el importe total de las ayudas o recursos obtenidos a través de las diferentes fuentes de financiación supere el coste aprobado de las actividades objeto de subvención al amparo de esta convocatoria. La superación de dicho coste supondrá la minoración de la cuantía a subvencionar.

#### Artículo 17.– Incumplimientos y procedimiento de reintegro.

1.– En el supuesto de que las entidades beneficiarias de las ayudas previstas en esta convocatoria incurriesen en alguno de los supuestos del artículo 53.1 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, o incumpliesen cualquiera de las condiciones establecidas en la presente convocatoria, el Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, mediante la correspondiente Resolución declarará, en su caso, la obligación de reintegrar total o parcialmente, las cantidades percibidas más los intereses legales que corres-



pondan desde el momento del pago de la subvención, sin perjuicio de las demás acciones que procedan, de conformidad con lo establecido en el Decreto 698/1991, de 17 de diciembre, por el que se regula el régimen general de garantías y reintegros con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2.– El procedimiento de reintegro se iniciará por el Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, y será comunicado a la entidad beneficiaria de la ayuda, poniéndole de manifiesto el hecho o hechos constitutivos de incumplimiento y requiriéndole para que, en el plazo de quince días, formule las alegaciones o presente los documentos justificativos que considere pertinentes. La iniciación del procedimiento suspenderá, en su caso, los pagos que aún quedaran pendientes.

3.– Transcurrido el plazo de alegaciones sin que éstas se hubieren producido o desestimadas éstas, el Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo dictará resolución. El plazo máximo para notificar la resolución del procedimiento de reintegro será de doce meses.

4.– Si la Resolución estimase la existencia de incumplimiento y declarase la pérdida del derecho a la percepción de la subvención, en todo o en parte, el interesado deberá reintegrar a la Tesorería General del País Vasco las cantidades que procedan en un plazo máximo de dos meses desde la notificación de la Resolución. Este plazo se considerará como plazo de período voluntario.

5.– La falta de reintegro en el período voluntario determinará el inicio de los trámites correspondientes para su recuperación por vía de apremio.

Artículo 18.– Tratamiento automatizado de los datos de carácter personal.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo incorporará los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de las solicitudes de ayuda reguladas en la presente convocatoria, a un fichero de su titularidad denominado «Subvenciones empleo y formación», regulado en la Orden de 10 de octubre de 2012, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se regulan los ficheros de datos de carácter personal del organismo autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Las personas interesadas podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición previstos por la Ley, enviando un escrito en este sentido a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo (c/ José Atxotegi, 1 de Vitoria-Gasteiz).

lunes 27 de julio de 2015

## ANEXO

AYUDAS PARA EL DESARROLLO DE ACTUACIONES DE EMPLEO CON APOYO COMO MEDIDA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO

AÑO:	2015
------	------

ENTIDAD SOLICITANTE:	
----------------------	--

REGISTRO ENTRADA

TERRITORIO HISTÓRICO

Álava	01	
Gipuzkoa	20	
Bizkaia	48	

A RELLENAR POR LANBIDE

2	0	1	5	E	C	A						
AÑO							N.º DE EXPEDIENTE					

## PLAZO DE PRESENTACIÓN DE LAS SOLICITUDES

El plazo de presentación de las solicitudes se iniciará el día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del País Vasco y finalizará el 11 de septiembre de 2015.

## INSTRUCCIONES

Las solicitudes deberán presentarse en los Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo (José Atxotegi, 1 – 01009 Vitoria-Gasteiz) o en las Oficinas Territoriales de Empleo de Lanbide.

Asimismo podrán realizarse conforme a cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Se rellenará en formato digital colocando un número o letra en cada casilla.

No serán aceptadas aquellas solicitudes que se presenten sin fecha ni firma de la entidad solicitante, a las que se deberá acompañar la documentación que se detalla al final de este cuadernillo.

## ACEPTACIÓN DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD EN MATERIA DE RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Los datos personales que usted nos proporciona pasarán a formar parte de un fichero automatizado denominado Subvenciones Empleo y Formación, gestionado por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo; fichero previamente notificado a la Agencia Vasca de Protección de Datos y que cuenta con las medidas de seguridad necesarias para garantizar la total seguridad de los datos.

Sus datos podrán ser objeto de cesión a otras Administraciones Públicas en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y en los supuestos habilitados por dicha Ley.

Asimismo la entidad solicitante mediante la firma de este documento garantiza que los titulares de datos de carácter personal contenidos en el mismo, relativos a datos incluidos en ficheros de su titularidad, han sido previamente informados del contenido de lo establecido en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y que cuenta con el consentimiento expreso de todos ellos para el presente tratamiento.

En cumplimiento con la normativa existente sobre protección de datos de carácter personal, usted podrá ejercer los derechos de acceso, cancelación, rectificación y oposición que expresamente reconoce la LOPD poniéndose en contacto con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, c/ José Atxotegi, 1 – 01009 Vitoria-Gasteiz.

lunes 27 de julio de 2015

## 1.- IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE.

NIF: .....

Nombre o razón social .....

Calle: .....

N.º ..... Piso ..... Letra .....

Población: ..... CP .....

Teléfono: ..... Fax: ..... E-mail: .....

## REPRESENTANTE LEGAL:

Nombre:.....

Apellidos.....

DNI: ..... Cargo: .....

Teléfono.: ..... Correo-e: .....

## PERSONA DE CONTACTO:

Nombre.....

Apellidos.....

DNI: ..... Cargo: .....

Teléfono.: ..... Correo-e: .....

## 2.- OBJETIVOS DE INSERCIÓN.

## a) Inserciones:

N.º de personas con discapacidad intelectual, con enfermedad mental o con parálisis cerebral con grado  $\geq 33\%$ , contrato de al menos 1 año.

Mujeres .....	Hombres .....	Total .....
---------------	---------------	-------------

N.º de personas con discapacidad intelectual, con enfermedad mental o con parálisis cerebral con grado  $\geq 33\%$ , contrato de al menos 6 meses.

Mujeres .....	Hombres .....	Total .....
---------------	---------------	-------------

N.º de personas con discapacidad física o sensorial con grado de discapacidad  $\geq 65\%$  o de personas sordas o con discapacidad auditiva con grado de discapacidad  $\geq 33\%$ , contrato de al menos 1 año.

Mujeres .....	Hombres .....	Total .....
---------------	---------------	-------------

N.º de personas con discapacidad física o sensorial con grado de discapacidad  $\geq 65\%$  o de personas sordas o con discapacidad auditiva con grado de discapacidad  $\geq 33\%$ , contrato de al menos 6 meses.

Mujeres .....	Hombres .....	Total .....
---------------	---------------	-------------

lunes 27 de julio de 2015

## b) Seguimientos:

N.º de personas contratadas en empresas ordinarias, con anterioridad a 2014, con las que se va a realizar procesos de seguimiento

Mujeres ..... Hombres ..... Total .....

N.º total de actuaciones de seguimiento y apoyo a las personas contratadas en empresas ordinarias, con anterioridad a 2014.

## 3.- ACTUACIÓN SUBVENCIONABLE.

A) N.º de prospectores

Importe Total Coste salarial+Seguridad Social anual:

 €

B) N.º de preparadores

Importe Total Coste salarial+Seguridad Social anual:

 €

C) Gastos generales, de administración y traslados:

 €

D) Recibe otras ayudas o subvenciones de otros Organismos por el mismo concepto:

Si  No

Cantidad subvencionada por otros Organismos Públicos:

 €

Cantidad subvencionada por otros Organismos Privados:

 €

Total subvención solicitada (A+B+C-D):

 €

La presente solicitud deberá ser cumplimentada en todos sus términos y presentada con la documentación relacionada en los anexos, advirtiéndose que si en el plazo de diez días, previo requerimiento al efecto, el solicitante no adjuntase la misma, se le tendrá por desistido de la solicitud, previa resolución al efecto.

CONSENTIMIENTO PARA VERIFICACIÓN DATOS IDENTIDAD:

Si  No

Autorizo a Lanbide – Servicio Vasco de Empleo a comprobar y verificar electrónicamente mis datos de identidad.

En ..... a ..... de ..... de .....

Representante legal

Firma:

Fdo.:

(Cumplimente el nombre de la persona firmante)

#### 4.– DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA REQUERIDA.

1) Las solicitudes para la obtención de subvenciones a las que se refiere esta convocatoria deberán presentarse, mediante el modelo oficial recogido en el anexo a la misma y que se encontrará disponible en <http://www.lanbide.net>, en los Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y en las Oficinas territoriales de Empleo de Lanbide.

Asimismo la presentación de solicitudes podrá realizarse conforme a cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2) Junto con el impreso de solicitud deberá presentarse la siguiente documentación:

a) Memoria descriptiva de la entidad o asociación.

- Detalle de su ubicación física y ámbito territorial de actuación.
- Objeto social, ámbitos de actuación y organigrama de la entidad.
- Relación del personal preparador y prospector laboral que configure la Unidad de Empleo con Apoyo, curriculum vitae de los mismos, refiriendo específicamente la formación realizada en materia de igualdad de género vinculada con la integración laboral de personas con discapacidad de las personas que integran dicha Unidad, así como documentación acreditativa de la titulación y experiencia requerida, jornada anual y porcentaje de dedicación a la actividad de prospección y/o de preparación laboral vinculadas a las actuaciones de Empleo con Apoyo. La experiencia se acreditará mediante los contratos de trabajo realizados a cada una de las personas propuestas, así como mediante el certificado de empresa que acredite las funciones realizadas

- Memoria acreditativa de la experiencia en inserción de personas con discapacidad con especiales dificultades mediante procesos de Empleo con Apoyo, programas de integración laboral en empresa ordinaria y de acompañamiento formativo y en puesto de trabajo de personas con discapacidad, subvencionados por Administraciones Públicas y/o Fondos Europeos.

b) Plan Gestor de carácter anual.

- Actuaciones a desarrollar y objetivos de inserción a lograr, incluyendo objetivos y actuaciones específicas dirigidas a reducir la brecha de género existente en la inserción de mujeres y hombres con discapacidad.

- Tipología y número de personas con discapacidad a atender desagregando: mujeres y hombres; nuevas inserciones y procesos de seguimiento de personas contratadas en ejercicios anteriores.

- Metodología a desarrollar, especificando las medidas a desarrollar dirigidas a garantizar la participación de las mujeres con discapacidad en los procesos de inserción, especialmente de aquellas en situación de mayor vulnerabilidad.

- Temporalización de las acciones.

- Infraestructura, recursos y medios instrumentales disponibles.

- Condiciones de la prestación del servicio.

- Subvención solicitada detallada por conceptos: costes salariales y de seguridad social de los profesionales que integran la Unidad de Empleo con Apoyo, gastos generales, de administración, de coordinación y traslados.

c) Fotocopia del DNI de la persona representante legal, en caso en que no se haya autorizado a Lanbide la comprobación y verificación electrónica de identidad.

d) Acreditación de la representación que ostenta la persona que firma la solicitud.

lunes 27 de julio de 2015

e) Certificado acreditativo de la retribución anual bruta del personal integrado en las Unidades de Empleo con Apoyo cuya contratación se solicita subvencionar.

f) Ficha de alta de Datos de Tercero Interesado, firmada y sellada por la persona solicitante y por la entidad bancaria correspondiente.

g) En el caso de asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, documentación acreditativa de su constitución y, en su caso, estatutos, en los que figuren su objeto social y ubicación.

h) Declaración responsable firmada por la persona representante legal de la entidad solicitante, relativa a los conceptos indicados en la Convocatoria:

- La situación de los procedimientos de reintegro o sancionadores que, habiéndose iniciado en el marco de las ayudas o subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus organismos autónomos, se hallen aún en tramitación.

- La situación en que se encuentre (concedida o en trámite) cualquier otra ayuda o subvención que, para las mismas actuaciones subvencionables reguladas en esta Convocatoria, se haya solicitado de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de otras administraciones Públicas o de otros entes públicos o privados, incluidos las solicitadas a Fondos Europeos.

- No hallarse sancionada ni penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, ni estar incurso en prohibición legal alguna que le inhabilite para ello, con inclusión de las que se hayan producido por incurrir en discriminación por razón de sexo, en virtud de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. o de la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

- Que sus fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria, actuación, organización o estatutos no son contrarios al principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y que se halla comprometida con la aplicación de los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres,.

- Cumplir todos los requisitos y condiciones exigidas por la presente Convocatoria y en la Resolución aprobatoria que, en su caso, se emita.

3) Complementariamente a esta documentación mínima establecida las entidades podrán presentar documentación acreditativa de los elementos valorables establecidos en el art 10 :

a) Memoria descriptiva de la participación o experiencia en proyectos experimentales o innovadores en inserción laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades o en actuaciones de Empleo con Apoyo.

b) Justificación del porcentaje de inserciones de mujeres con discapacidad en relación al total de inserciones logradas.

c) Memoria descriptiva que acredite la experiencia en sensibilización empresarial en el ámbito de la discapacidad o en la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la integración laboral de personas con discapacidad.

4) Si la solicitud no reuniera los requisitos exigidos en la presente convocatoria se requerirá al interesado para que en un plazo de diez días subsane la falta o defecto. De no hacerlo se le tendrá por desistido de su solicitud, con los efectos previstos en el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

5) El plazo para la presentación de solicitudes será de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial del País Vasco.

lunes 27 de julio de 2015

## 5.- MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE.

D./Dña. \_\_\_\_\_

con DNI n.º \_\_\_\_\_ y actuando en nombre y representación de la entidad \_\_\_\_\_

sita en \_\_\_\_\_, n.º \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

y con CIF: \_\_\_\_\_

Declara:

- Que la entidad que representa no se halla incurso en ningún procedimiento de reintegro o sancionador que, habiéndose iniciado en el marco de las ayudas o subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus organismos autónomos, se hallen aún en tramitación.
- Que la entidad que representa se compromete a cumplir con todos los requisitos y condiciones exigidas en la convocatoria en vigor y en la resolución aprobatoria que, en su caso, se emita.
- Que la entidad que representa no está sancionada con prohibición para concurrir a los procedimientos de concesión de subvenciones y ayudas reguladas en esta convocatoria, en virtud de una sanción administrativa o penal por haber incurrido en discriminación por razón de sexo o por aplicación de una sanción en virtud de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres o de la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- Que los fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria, actuación, organización o estatutos de la entidad que representa no son contrarios al principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y que se halla comprometida con la aplicación de los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.
- Que la entidad que representa se encuentra al corriente en sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

Que en relación con la/s acción/es de Empleo con Apoyo para la/s cual/es se solicita subvención:

- No existe ninguna otra fuente de financiación para el mismo fin.
- Se ha obtenido, para el mismo fin, otra subvención de la entidad \_\_\_\_\_, cuya cuantía es de \_\_\_\_\_ €.
- Se ha solicitado a la entidad \_\_\_\_\_ para el mismo fin, otra subvención de \_\_\_\_\_ €, que se encuentra pendiente de resolución.
- Que los datos consignados en la presente solicitud son veraces.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Representante legal

Firma:

Fdo.: \_\_\_\_\_  
(Cumplimente el nombre de la persona firmante)



lunes 27 de julio de 2015

## ANEXO 1A

Preparador/a (Nombre y Apellidos)	Fecha Inicio Actividad (1)	Fecha Fin Actividad (1)	Horas Anuales según convenio en Jornada Completa	Horas de contrato de la persona Preparadora (2)	Horas de dedicación ECA	Costes Salariales + Seguridad Social de Jornada Completa Anual (3)	Costes Salariales + Seguridad Social de La persona Preparadora	Costes Salariales + Seguridad Social Imputables a ECA (4)
	1					€	€	€
	2					€	€	€
	3					€	€	€
	4					€	€	€



(\*) Continuación hoja anterior

(1) Se hará constar la fecha de inicio y de fin de las actividades de ECA en el año de ejecución en el proyecto.

(2) Se hará constar las horas del contrato que corresponden dentro del año subvencionable.

(3) Se hará constar los costes salariales y de seguridad social anuales por una jornada completa.

(4) Se consignará el importe imputable a ECA, en el periodo comprendido entre la fecha de inicio y fin, en función de las horas de dedicación.

(5) Será subvencionable como máximo los Costes Salariales + Seguridad Social por dedicación a ECA.

**Colectivo 1:** N.º de personas con discapacidad intelectual, con enfermedad mental o con parálisis cerebral con grado  $\geq 33\%$ , contrato de al menos 1 año.

**Colectivo 2:** N.º de personas con discapacidad intelectual, con enfermedad mental o con parálisis cerebral con grado  $\geq 33\%$ , contrato de al menos 6 meses.

**Colectivo 3:** N.º de personas con discapacidad física o sensorial con grado de discapacidad  $\geq 65\%$  o de personas sordas o con discapacidad auditiva con grado de discapacidad  $\geq 33\%$ , contrato de al menos 1 año.

**Colectivo 4:** N.º de personas con discapacidad física o sensorial con grado de discapacidad  $\geq 65\%$  o de personas sordas o con discapacidad auditiva con grado de discapacidad  $\geq 33\%$ , contrato de al menos 6 meses



## BESTELAKO XEDAPENAK

### ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

## 3333

*EBAZPENA, 2015eko uztailaren 23koa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusia-rena. Honen bidez, argitaratzen da desgaitasunak dituzten pertsonak lan-merkatu arruntean integratzeko neurri gisa enplegu lagunduaren jardunak garatzera bideratutako 2015eko deialdiaren babesean emandako diru-laguntzen onuradunen zerrenda.*

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Administrazio Kontseiluak 2015eko uztailaren 22ko batzarrean hartutako erabaki bidez onartu du laguntzetarako deialdi bat egitea, enplegu lagundurako jardunak garatzeko, desgaitasunen bat duten pertsonen ohiko lan-merkatuan sartzen laguntzeko neurri gisa. Maiatzaren 22ko 82/2012 Dekretu bidez onartutako Lanbideko Estatutuen 10.2 artikuluko p) idatzi-zatian xedatutakoaren arabera, erakunde autonomo horretako zuzendari nagusiari dagokio hori argitaratzea.

Hori horrela, honako hau

#### EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Argitara ematea laguntzetarako deialdi bat, enplegu lagundurako jardunak garatzeko, desgaitasunen bat duten pertsonen ohiko lan-merkatuan sartzen laguntzeko neurri gisa. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Administrazio Kontseiluaren erabaki bidez onartu zen deialdi hori, 2015eko uztailaren 22ko batzarrean, eta ebazpen honi erantsi zaio.

Bigarrena.– Ebazpen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunetik aurrera izango ditu ondorioak laguntzen deialdia onartzen duen Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Administrazio Kontseiluaren erabakiak.

Hirugarrena.– Deialdia onartzen duen Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Administrazio Kontseiluaren Ebazpenaren aurka, berraztertze-errekurtsoa aurkeztu ahal izango zaio organo horri berari, hilabeteko epean, ebazpen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera; edo administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkeztu ahal izango da zuzenean Vitoria-Gasteizko Administrazioarekiko Auzietako Epaitegian, bi hilabeteko epean, ebazpena aldizkari horretan argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Vitoria-Gasteiz, 2015eko uztailaren 23a.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusia,  
ADOLFO ALUSTIZA FERNÁNDEZ.

## ERANSKINA

## LAGUNTZEN DEIALDIA, 2015EKO EKITALDIRAKOA, ENPLEGU LAGUNDURAKO JARDUNAK GARATZEKO, DESGAITASUNEN BAT DUTEN PERTSONEI OHIKO LAN-MERKATUAN SARTZEN LAGUNTZEKO

Azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen du desgaitasunen bat duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren Testu Bategina, eta araudia desgaitasunen bat duten pertsonen eskubideei buruzko nazioarteko konbentzioaren arabera egokitzen duen abuztuaren 1eko 26/2011 Legearen azken xedapenetatik bigarrenean aurreikusitakoa betez eman da. Egin-eginean ere, integrazio bidez indargabetu du lehenagoko arau batzuetan xedatutakoa: 13/1982 Legea, apirilaren 7koa, desgaitasunen bat duten pertsonak gizarteratzeari buruzkoa; 51/2003 Legea, abenduaren 2koa, desgaitasunen bat duten pertsonen aukera-berdintasunaren, diskriminazio ezaren eta irisgarritasun unibertsalarena, eta 49/2007 Legea, abenduaren 26koa, desgaitasunen bat duten pertsonen aukera-berdintasunaren, bereizkeria ezaren eta irisgarritasun unibertsalaren gaian arau-hauste eta zehapen-araubidea finkatzen duena.

Azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuak atarikoan adierazten duenez, ezin ukatua da gizartean aurrerapen asko izan direla, baina, hala ere, desgaitasunen bat duten emakumeek eta gizonek oraindik ere murrizturik dituztela askatasunerako, berdintasunerako eta duintasunerako eskubideak zenbait ingurune, prozesu edo zerbitzu eskuratzeko edo haietan parte hartzeko orduan. Desgaitasunen bat duten pertsonen gizataldea multzo handia da, oso kontu handia behar duena; gainera, gizartearen antolaerak eta jarduteko moduak bazterturik eduki izan du, ezaguna den egoeran. Egoera horretan, murriztuta izan dituzte funtsezko eskubideak eta askatasunak, eta baldintzatuta edo oztopatuta pertsona-garapena, herritar guztien eskura egon ohi diren baliabide eta zerbitzuez gozatzea, eta gizartearen aurrerabideari euren gaitasunekin laguntzeko aukera.

Legegintzako errege dekretu horren I. tituluko VI. kapituluari jasotzen da desgaitasunen bat duten pertsonen lanerako eskubidea, tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioen aplikazioa bermatzeko moduko baldintzen arabera. Bertan adierazten denez, enplegu-politikaren xedea izango da desgaitasunen bat duten pertsonen jarduera-, enplegu- eta laneratze-tasak handitzea, bai eta haien enpleguaren kalitatea hobetzea eta lan-baldintzak duinagoak izan daitezen lortzea ere, haien diskriminazioaren aurka gogor ekinez. Horretarako, herri-administrazio eskudunek sustatuko dituzte desgaitasunen bat duten pertsonen enplegu-aukerak eta lanbidean gora egiteko aukerak, lan-merkatuaren barruan; orobat, beharrezko laguntzak prestatuko dituzte horiek enplegua bilatzeko, eskuratzeko, hari eusteko eta utzitako enplegura itzultzeko.

Azken urteotan, araudi, programa eta aurrekontu garrantzitsuak egin dira desgaitasunen bat dutenek enplegua errazago lortzeko, eta emaitza positiboak izan dira, desgaitasunen bat duen gero eta pertsona gehiago sartu baita lan-merkatura. Jarraipena eman behar zaio desgaitasunen bat duten langileentzako enplegu-politika aktiboak areagotzeari, eta hedapena ere eman behar zaio, formula berriak garatuta, lan-merkatu arruntean laneratzea lehentasuntzat hartuta.

Formula berri horiek kontuan hartu behar dute, noski, desgaitasunen bat dutenek osatzen duten multzoa anitza eta askotarikoa dela, eta desgaitasunen bat duten langileen talde bakoitzaren eskaeren eta premien arabera jokatu behar dela, eta lan-ingurune inklusiboak sustatzeko premia dagoela.

Izan ere, desgaitasunen bat duten pertsonen multzoaren barruan, lan-merkatura sartzeko zailtasun handiagoak dituzte zenbait taldek, desgaitasun-motaren edo -mailaren eraginez. Errealitate horrek eragin positiboko neurri espezifikoak hartzea eskatzen du; izan ere, biziago eta bereziago

ekin behar da batzuetan, bai desgaitasunen bat duten langileen artetik laneratzeko zailtasun handiagoak dituzten enplegarritasuna areagotzeko, bai enpresa arruntek ematen dituzten lan-erantzunen eremua zabaltzeko gaitasuna sustatzeko.

Lanbide erakunde autonomoak, indarrean dagoen urriaren 13ko 3/2011 Legean berariaz xedatuta dagoen bezala, honako eginkizun hauek ditu, besteak beste: enpleguko, enplegurako prestakuntzako eta autoenpleguaren eta enpresen sorkuntzen sustapenerako programak kudeatzea, eta enplegu-programa bereziak egitea lan-munduan eta gizartean sartzeko zailtasun bereziak dituzten giza taldeentzako, barne hartuta diru-laguntzetarako deialdiak prestatu eta onartzea.

Horrenbestez, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak, Eusko Jaurlaritzaren 2014-2016rako Enplegu Planaren barruan (besteak beste, gizarte-egoera ahuleneko pertsonak gizarteratzea eta laneratzeko xede) eta 2013-2016rako Plan Estrategikoaren barruan (aurrera egin nahi baitu aukera-berdintasunean, arraza, generoa, jatorria, gaitasuna eta beste faktore batzuk gorabehera, eta enplegua eskuratzeko arazoak dituzten pertsonak laneratzeko sustatu nahi du, eta, horrenbestez, bazterketaren arriskua eta hura kronikoa bihurtzea saihestu), komenigarritzat jotzen du deialdi honen bidez sustatzea neurri eta jarduketara batzuk, desgaitasunen bat dutenen artean lan-merkatu sartzeko zailtasun handiagoak dituzten lan-merkatu arruntean errazago eta hobeto sar daitezten, eta lanpostuan iraun dezaten, eta enpresei laguntza teknikoa emateko kontratatutako pertsonen txertatze- eta finkatze-prozesuan.

Aurreko guztiarekin bat etorrita, bada neurri bat, desgaitasun larriak dituzten pertsonak lan-merkatu arruntean sartzeko asko lagundu dezakeena: Enplegu Lagundua. Lagun egiteko jarduerak batzuk biltzen ditu esku hartzeko metodologia horrek, eta kontratazioaren aurretik nahiz dagoen pertsona lanpostuan hasi ondoren garatzen dira: enplegu-aukerak bilatzea; atzemandako enplegu-eskaintzaren ezaugarrien eta baldintzen azterketa zehaztua; postuaren profila eta desgaitasunen bat duen pertsonak postua behar bezala betetzeko eduki behar dituen gaitasunak uztartzea; eskatzen baldin bada, postuaren ezaugarrien eta eskakizunen arazoizko egokitzea; lanpostuko trebakuntza, eskatzen diren gaitasun profesionalak lortzeko; sentsibilizazioa, prestakuntza eta laguntza ematea enpresaren antolaketari orokorrean, eta, bereziki, desgaitasunen bat duen pertsonarekin funtzionalki diharduten langileei; laneratzeko hasierako laguntza eta epe luzerako bana-banako jarraipena desgaitasunen bat duen pertsonaren eta enpresaren garapena eta gogobetetze-maila ebaluatzeko. Metodologia horri esker, desgaitasunen bat eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten langileek lan-merkatu arrunteko enpresetan gauza dezakete beren jardueran, antzeko lanpostuak betetzen dituzten gainerako langileen baldintzen parekoetan.

Bestalde, deialdi honek ezin ditu albo batera utzi emakumeen eta gizonen arteko diferentziak eta desberdintasunak lan-merkatuan. Horrela, EUSTATen 2014ko hirugarren hiruhileko datuek erakusten duten bezala, emakumeen eta gizonen langabezia-tasa berdintsua bada ere, emakumeen jarduerataxa % 51,5ekoa da, eta gizonena, aldiz, % 63koa. Tasa horiek erakusten dute txikitu beharreko arrakala bat dagoela lan-eremurako sarbidean eta bertako iraupenean. Desgaitasun edo dibertsitate funtzionalen bat duten pertsonen dagokienez, diskriminazio bikoitza da emakume eta desgaitu izatea: gizonen jarduerataxa % 40koa da, eta emakume desgaitu aktiboena, aldiz, % 23koa.

Horregatik guztiagatik, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiak proposatuta, erakunde autonomo honetako Administrazio Kontseiluak 2015eko uztailaren 22an egindako bileran, laguntzetarako deialdi bat onartu du, enplegu lagundurako jardunak gara daitezten, desgaitasunen bat duten pertsonen ohiko lan-merkatuan sartzen laguntzeko neurri gisa. Hona deialdiaren nondik norakoak:

### 1. artikulua.– Xedea eta aplikazio-eremua.

1.– Deialdi honen xedea da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak 2015ean emango dituen laguntza batzuen oinarriak eta arauak ezartzea. Deialdiaren 4. artikuluan jasotako baldintzak betetzen dituzten erakundeei emango zaizkie laguntzak, enplegu lagundurako jardunak garatu ditzaten, desgaitasunen bat eta laneratzeko zailtasun bereziak dituztenak lan-merkatu arruntean gehiagorik sar daitezten.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoan egin beharko dira lagundutako enplegu-jarduketak.

### 2. artikulua.– Diru-baliabideak.

850.000 euro jarri dira deialdi honen xedeko laguntzak finantzatzeko; haietatik, 425.000 euro Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren 2015eko aurrekontu arruntari egokitu zaizkio, eta beste 425.000 euro, berriz, 2016rako konpromisozko aurrekontuari.

### 3. artikulua.– Jarduera diruz lagungarriak.

1.– Deialdi honetako diru-laguntza jaso ahal izango dute, 2015eko urtarrilaren 1etik 2015eko abenduaren 31ra arte egin lagundutako enplegu-jarduketak edo ekintzak.

Enplegu lagundurako jarduntzat jotzen dira desgaitasunen bat eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonak lan-merkatu arruntean sartzea xede dutenak, zeinak 6. artikuluan definitzen baitira laguntza-programa honen azken hartzaile gisa. Erakunde onuradunetako langile espezializatuek egiten dituzte jardun horiek, eta, erakunde horiei, deialdi honen ondorioetarako, enplegu lagundurako unitate deritze, eta 5. artikuluan xedatutako osaera eta eginkizunak dituzte; besteak beste, desgaitasunen bat duten pertsonak enpresa arruntean hasi aurreko jardunak, eta lanpostuan berean gauzatu beharrekoak, bermatuz tratu- eta aukera-berdintasuneko printzipioen eta, genero arloko diskriminazio-ezaren printzipioaren pean garatzen direla jardunok. Ondoren deskribatzen dira:

#### a) Lanpostuan hasi baino lehen:

- Informazioa eta sentsibilizazioa enpresa arruntean.
- Diru-laguntzaren xede den kolektiboari egokitutako banako enplegu-aukerak bilatu eta jasotzea.
- Lanpostuak identifikatzea eta zehatz aztertzea: enpleguaren ezaugarriak eta garatze-baldintzak zehaztea, informazio garrantzitsu eta beharrezko guztia lortzeko.
- Desgaitasunen bat dutenen artean, lanpostu hori betetzeko behar diren ezaugarriak dituzten pertsonak identifikatzea.
- Bateragarritasunaren azterketa: alde batetik, postuaren profila, eta, bestetik, desgaitasunen bat dutenen artean postu hori betetzeko hautatutako pertsona.

- Postuaren ezaugarriak eta eskakizunak zentzuz egokitzeko beharrik ba ote den ikustea.

#### b) Lanpostuan:

- Bana-banako prestakuntza lanpostuan, eskatzen diren lanbide-gaitasunak lortu, eta langilea bere postuan eta lan-ingurunean sartzea optimizatzeko.
- Sentsibilizazioa, prestakuntza eta laguntza ematea enpresaren antolaketari, orokorrean, eta, bereziki, desgaitasunen bat duen pertsonarekin funtzionalki jarduten duten langileei.



- Postuaren ezaugarriak eta eskakizunak direla eta beharrezkoak diren zentzuzko egokitzapenak bideratzea.

- Epe luzerako laguntza pertsonalizatua eta banako jarraipena: laneratu ondoren, kontratatutako pertsonaren eta enpresaren arteko jarraipenari eutsi behar zaiola xedatu da, laneratzea behar bezala garatzen dela bermatzeko, eta, postuaren jardueran edo lan-ingurunean aldaketarik gertatuz gero, sortzen diren prestakuntza- eta egokitze-premiei erantzuteko.

- Ebaluazioa: hala prozesu guztiaren garapenaren balorazioa, nola gogobetetze-mailarena, bai desgaitasunen bat duen pertsonarena, bai enpresarena.

2.– Diru-laguntza lortzeko, enplegu lagundurako jardunek lotuta behar dute desgaitasunen bat duten pertsonentzako enplegu-aukerak bilatu eta pertsona horiek enpresa arruntetan txertatzeko konpromisoarekin eta helburu horiek lortzearekin, 7. artikuluan aurreikusitako baldintzen arabera; izan ere, helburu horiek zehazten baitute diru-laguntza lortzea eta diru-laguntza horren zenbatekoa.

Laneratzeko helburuak betetzeari dagokionez, lan-merkatu arrunteko enpresa batek kontratatu beharko ditu enplegu lagundurako jardunen hartzailleak, desgaitasunen bat duten pertsonak alegia, eta enpresaren egiturako lanpostu batean enplegatuta beharko dira egiaz, kontratu mugagabe edo aldi baterako bat eginez, kontratuaren iraupena gutxienez 6 hilekoa bada, betiere. Kontratua lanaldi partzialekoa bada, lanaldi osoko langile baliokide baten lanaldiaren % 35koa izango da, gutxienez, lanaldia.

Era berean, laneratze-helburuak betetzat joko dira, eta, beraz, diru-laguntza emango da, aldi baterako kontratu bidez egiten diren kontratazioetan, hasieran gutxienez hiru hilabete irauteko hitzartzen direnean, baldin eta luzatzen badira edo ondoz ondoko kontratuak kateatzen badira; betiere, sei hilekoa edo sei hiletik gorakoa bada hasierako kontratuaren gehi ondoz ondoko luzapenen edo kontratuen iraupena, eta, gainera, baldintza hauek betetzen baditu:

- Kontratuak enpresa berean eta lanpostu bererako formalizatzea.
- Ondo ondoz ondoko luzapen edo kontratu bakoitzaren gutxienerako iraupena hiru hilekoa izatea.
- Kontratuak bata bestearen ondoren egitea, haien artean etenik egon gabe.

3.– Hauek ere jaso dezakete diru-laguntza: 2015eko urtarrilaren 1a baino lehen enpresa arruntetan kontratatutako pertsonari jarraipena egiteko eta laguntza emateko jardunak, artikuluko honetako 1. paragrafoan aurreikusitako denbora-tartean gauzatzen badira, laneratzea behar bezala garatzen dela bermatzeko, bai eta, postuaren jardueran edo lan-ingurunean aldaketarik gertatuz gero, sortutako prestakuntza- eta egokitze-premiei erantzuteko eta lanpostuei eusten laguntzeko ere.

4. artikulua.– Erakunde onuradunak.

1.– Hauek izango dira enplegu lagundurako jardunak garatzeko diru-laguntzen onuradunak: irabazi-asmorik gabeko elkarteak, fundazioak eta bestelako erakundeak, eta Enplegu Zentro Bereziak, horrela kalifikatuta eta inskribatuta eta EAEn kokatuta badaude, eta baldintza hauek betetzen badituzte:

- Xede sozial gisa, besteak beste, desgaitasunen bat duten pertsonak laneratzea edo haien aldeko enplegua sortzea izatea.

- Beren langileen artean prospekzio-teknikariak eta lan-prestatzaile espezializatuak izatea (enplegu lagundurako unitatea osatzen dute), hurrengo artikuluan aurreikusitako diren baldintzen arabera.

- Esperientzia egiaztatua izatea desgaitasunen bat eta zailtasun bereziak dituzten pertsonak laneratzeko programen garapenean; zehazki, administrazio publikoek eta/edo Europako Funtsek diruz lagundutako programen garapenean.

- Enplegu lagundurako jardunak doan egitea, langileei edo enpresei zenbatekorik edo tarifarik kobratu gabe edo haiengandik ezer jaso gabe.

2.– Aurreko paragrafoan aipatutakoez gain, baldintza hauek bete beharko dituzte erakunde onuradunek:

a) Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean edukitzea.

Organo kudeatzaileak automatikoki egiaztatuko du, behar beste aldiz, diru-laguntzak eskatzen dituzten enpresek zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean dituztela, eta, horretarako, ez du eskatzaileen baimenik beharko, azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuak onartutako Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bateginaren 50.3 artikulua xedatzen duenari jarraikiz.

b) Gizonen eta emakumeen tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa bete behar dituzte laguntza eskatzen duen erakundeko xedeek eta helburuek, onarpen- edo sarbide-sistemak, funtzionamenduak, ibilbideak, jarduketak, antolamenduak eta estatutuek.

c) Diru-laguntza 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.

3.– Onuradunei diru-laguntzak eman eta, hala dagokionean, ordaintzea baldintzapean dago; hain zuzen ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak eta haren erakunde autonomiadunek emandako izaera bereko laguntzen edo diru-laguntzen esparruan hasi eta oraindik izapidetze-fasean dagoen edozein itzulketak- edo zigor-prozedura amaitzearen baldintzapean.

5. artikulua.– Enplegu lagundurako unitateen osaera eta eginkizunak.

1.– Deialdi honetan parte hartzeko, hauek izan behar ditu gutxienez enplegu lagundurako oinarritzko unitateak: prospekzio-teknikari bat eta lan-prestatzaile bat. Deialdi honetan aipatutako jardunetarako dedikazioa lanaldi osoko urteko orduen % 50 izan beharko da gutxienez, enplegu lagundurako unitatea osatzen duen pertsona bakoitzeko.

2.– Lagundutako enplegu-lantaldeak osatzen dituzten pertsonak aukera izango dute profil bakoitzaren eginkizunak modu partekatuan eta polibalentean garatzeko; betiere, artikulua honetako 4. paragrafoan ezarritako esperientziaren eta titulazioaren inguruko baldintzak betetzen badituzte.

Lantalde bat bi pertsonak baino gehiagok osatzen badute, lantaldeko profesionalen erdiek bete beharko dituzte artikulua honetako 4. eta 5. paragrafoetan ezarritako titulazio- eta esperientzia-baldintzak, eta lantaldearen beste erdiek, berriz, artikulua honetako 4. eta 5. paragrafoetan titulaziorik ez dagoen kasuetarako aipatzen den lanbide-esperientziarekin ordeztu ahal izango dute titulazioaren betekizuna.

3.– Nolanahi ere, enplegu lagundurako unitateetako lantaldeen osaeran, beharrezko oreka gorde beharko da bi lanbide-profil horien artean, laneratze-helburuak lortuko direla bermatzeko.

4.– Gutxienez erdi-mailako edo goi-mailako unibertsitate-titulazioa izango dute prospekzio-ekin-tzetan diharduten profesionalak, eta gutxienez urtebeteko aurreko esperientzia egiaztatu beharko dute desgaitasunari lotutako enplegu-aukeren prospekzioan eta/edo desgaitasunen bat eta zailtasun bereziak dituzten pertsonak laneratzen laguntzeko prozesuetan.

Erdi-mailako edo goi-mailako unibertsitate-prestakuntzako gutxienerako titulazioaren betekizun hori ez zaie eskatuko hauxe egiaztatzen dutenei: gutxienez 5 urteko esperientzia desgaitasunari lotutako enplegu-aukeren prospekzioan eta/edo desgaitasunen bat eta zailtasun bereziak dituzten pertsonak laneratzen laguntzeko prozesuetan.

Kasu batean zein bestean, hauek aurkeztuta egiaztatuko da esperientzia: proposatutako pertsonak egindako lan-kontratuak, eta enpresaren ziurtagiri bat, zer eginkizun bete dituen egiaztatzen duena.

Desgaitasunen bat duen pertsona lanpostuan hasi aurretik, honako eginkizun hauek bete behar dituzte prospekziogileek:

- Enpresa arruntei informazioa ematea eta haiek sentsibilizatzea.
- Jardunen xede den kolektiboari egokitutako banakako enplegu-aukerak bilatzea eta jasotzea.
- Lanpostuak identifikatzea eta zehatz aztertzea: enpleguaren ezaugarriak eta garatze-baldintzak zehaztea, informazio garrantzitsu eta beharrezko guztia lortzeko.
- Postuaren ezaugarriak eta eskakizunak zentzuz egokitzeko beharrik ba ote den ikustea.

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

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

Kasu batean zein bestean, hauek aurkeztuta egiaztatuko da esperientzia: proposatutako pertsonak egindako lan-kontratuak, eta enpresaren ziurtagiri bat, zer eginkizun bete dituen egiaztatzen duena.

Lan-prestatzaileek honako eginkizun hauek bete behar dituzte lanpostuan:

- Banakako prestakuntza lanpostuan, eskatzen diren lanbide-gaitasunak lortu, eta langilea bere postuan eta lan-ingurunean sartzea optimizatzeko.
- Sentsibilizazioa, prestakuntza eta laguntza ematea enpresaren antolaketari, orokorrean, eta, bereziki, desgaitasunen bat duen pertsonarekin funtzionalki jarduten duten langileei.
- Epe luzerako laguntza pertsonalizatua eta banakako jarraipena: laneratu ondoren, kontratatutako pertsonaren eta enpresaren arteko jarraipenari eutsi behar zaiola xedatu da, laneratzea behar bezala garatzen dela bermatzeko, eta, postuaren jardueran edo lan-ingurunean aldaketarik gertatuz gero, sortzen diren prestakuntza- eta egokitze-premiei erantzuteko.
- Ebaluazioa: hala prozesu guztiaren garapenaren balioespena, nola gogobetetze-mailarena, bai desgaitasunen bat duen pertsonarena, bai enpresarena.

6.– Prospekziogileek eta lan-prestatzaileek honako eginkizun hauek beteko dituzte elkarrekin:

- Desgaitasunen bat dutenen artean, lanpostu bakoitza betetzeko behar diren ezaugarriak dituzten pertsonak identifikatzea.
- Bateragarritasunaren azterketa: alde batetik, postuaren profila, eta, bestetik, desgaitasunen bat dutenen artean postu hori betetzeko hautatutako pertsona.
- Postuaren ezaugarriak eta eskakizunak direla eta beharrezkoak diren zentzuzko egokitzapenak bideratzea.

7.– Enplegu-zentro berezien kasuan, enplegu lagundurako jardunak egingo dituztenak ez dira izango jarduera profesionalari laguntzeko unitateak osatzen dituzten profesionalak.

8.– Kausa justifikatuak direla medio, jardunak garatu bitartean lanpostuak hutsik geratzen badira enplegu lagundurako unitateak osatzen dituzten langileen artean, artikuluko honetan ezarritako irizpideei eta baldintzei eutsiz ordeztuko dira pertsona horiek.

Lagundutako enplegu-talde profesionalean aldaketarik gertatuz gero, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari jakinarazi beharko zaio, eta Lanbidek onartu egin beharko du. Lan-prestatzaileak eta/edo prospekziogileak ordeztu behar direnean, aldatzeko eskaeran adierazi beharko da zer pertsona ordeztuko den, eta, lanpostu horretarako proposatzen den pertsonaren curriculum vitaeaz gain, haren titulazioa eta lanbide-esperientzia egiaztatzen dituzten agiriak aurkeztu beharko dira. Lan-prestatzaileak eta/edo -prospekziogileak ordezteko proposatutako pertsonak ordeztutako pertsonen lanbide- eta soldata-kategoria berekoak izango dira.

6. artikulua.– Azken hartzaileak.

1.– Hona deialdi honen babeseko diru-laguntza jaso duten enplegu lagundurako jardunen azken hartzaileak: desgaitasunen bat izan eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan enplegu-eskatzaile langabe gisa erregistratuta dauden pertsonak, bai eta desgaitasunen bat izan eta enplegu-zentro bereziek kontratatu dituzten langileak ere; betiere, ondoren deskribatuko diren kasuetakoren batean badaude:

Desgaitasun intelektuala, buru-gaixotasuna edo garuneko paralisia duten pertsonak, % 33ko edo hortik gorako gutxitasun-gradua aitortua zaienak.

Desgaitasun fisikoa edo zentzumenezkoa duten pertsonak, % 65eko edo hortik gorako desgaitasun-gradua onartua dutenak; edo gorak edo entzuteko desgaitasuna duten pertsonak, % 33ko edo hortik gorako gutxitasun-gradua onartua dutenak.

2.– Enplegu lagundurako jardunen ondorioz enpresa arrunt batek desgaitasunen bat duen langilerik kontratatuz gero enplegu-zentro berezi bateko plantillatik, kontratatuak borondatezko eszedentzia hartuko du zentro horretan, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretu bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 46.2 eta 5 artikuluetan, eta, hala badagokio, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzen arabera.

7. artikulua.– Diru-laguntzaren zenbatekoa.

1.– Diru-laguntzaren xedea da erakunde onuradunen enplegu lagundurako unitatea osatzen duten profesionalen soldata-kostuak eta Gizarte Segurantzakoak finantzatzea, bai eta enplegu lagundurako jardunari lotutako gastu orokorrak, administraziokoak, koordinaziokoak eta leku-aldatzeenak ere; betiere, 2015eko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko aldian egin badira gastu horiek guztiak.

Finantzatzen diren gastu guztiek izan beharko dute lotura konpromisoarekin eta helburuak lor-tzearekin, bai enplegu-aukeren prospekzio-jardunean, bai desgaitasunen bat duten pertsonak enpresa arruntetan sartzeko jardunean.

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

Diruz laguntzeko moduko gastu orokortzat hartuko da, era berean, 12.1.b) artikuluan aipatzen den auditoria-txostenaren kostua.

2.– Hauek hartuko dira kontuan diru-laguntzaren zenbatekoa finkatzeko:

a) 6.1 artikuluan aipatzen den desgaitasun-mota eta -graduak zenbat langile enplegu lagundu-rako jardunen hartzaila laneratu den EAeko lan-zentroetan, honako baldintza hauen arabera:

- 7.800 euro laneratze bakoitzeko, baldin eta % 33ko edo hortik gorako desgaitasun intelektua, buru-gaixotasuna edo garuneko paralisia aitortua zaion pertsona bati gutxienez urtebeteko kontratua egiten bazaio.

- 6.600 euro laneratze bakoitzeko, baldin eta % 33ko edo hortik gorako desgaitasun intelektua, buru-gaixotasuna edo garuneko paralisia aitortua zaion pertsona bati gutxienez 6 hileko kontratua egiten bazaio.

- 4.700 euro laneratze bakoitzeko, baldin eta % 65eko edo hortik gorako desgaitasun fisikoa edo zentzumen-desgaitasuna aitortua zaion pertsona bati edo gor bati edo % 33ko edo hortik gorako entzumen-desgaitasuna aitortua zaion pertsona bati gutxienez urtebeteko kontratua egiten bazaio.

- 4.000 euro laneratze bakoitzeko, baldin eta % 65eko edo hortik gorako desgaitasun fisikoa edo zentzumen-desgaitasuna aitortua zaion pertsona bati edo gor bati edo % 33ko edo hortik gorako entzumen-desgaitasuna aitortua zaion pertsona bati gutxienez 6 hileko kontratua egiten bazaio.

- Desgaitasunen bat dutenen artean, emakumezkoa bada laneratu eta kontratatu beharrekoa, % 10 handituko dira aurreko paragrafoetan aurreikusitako diru-laguntzen zenbatekoak.

Diru-laguntza horiek proportzionalki murriztuko dira lanaldiaren iraupenaren arabera, baldin eta kontratua denbora partzialekoa bada, 3.2 artikuluan ezarritako lanaldiaren % 35eko gutxieneko mugarekin.

b) Enplegu-aukeren prospekzio-, bilatze- eta atzemate-jardunaren bolumena, prospekzio-profesional bakoitzak egindako bisiten bitartez kontaktatutako enpresen arabera (gutxienez 100 enpresa; gehienez, berriz, 200 enpresa). Diru-laguntza, gehienez ere, 39.100 eurokoa izango da, eta diruz lagundu beharreko zenbatekoa proportzionala izango da bisitatutako enpresen kopuruarekiko, bai eta prospekzio-profesional bakoitzaren lanaldi-dedikazioaren ehunekoarekiko ere (gutxienez, lanaldi osoko urteko orduen % 50).

c) 2015eko urtarrilaren 1a baino lehen enpresa arruntetan kontratatutako pertsonari jarraipena egiteko eta laguntza emateko jardunak. Gehienez ere, 850 euroko diru-laguntza emango da jarraipena egiten zaion pertsona bakoitzeko, eta inoiz ez du gaindituko jarraipen- eta laguntza-jarduera horiek egiten dituen lan-prestatzailearen soldata-kostuaren eta Gizarte Segurantzaren % 25.

d) Gastu orokorrak, administraziokoak, koordinaziokoak, leku-aldaketenak eta auditoria-txostenak (diruz lagun daitezkeen gastu gisa inputagarriak). Gehienez ere, enplegu lagundurako

unitatea osatzen duten langileen soldata-kostuak eta Gizarte Segurantzakoak batzearen % 10 izango da, betiere diruz lagun badaitezke eta aurreikusitako helburuak lortuta justifikatzen badira.

3.– Aurreko paragrafoaren a), b) eta c) letretan adierazitako kontzeptuengatik emandako zenbatekoak ezin izango ditu gairitu enplegu lagundurako jardunetan parte hartzen duten profesionalen soldata-kostuak eta Gizarte Segurantzakoak.

8. artikulua.– Eskaerak aurkeztea.

1.– Deialdi honetako diru-laguntzak jasotzeko eskabideak eranskineko ereduaren arabera aurkeztu beharko dira, eta honako toki hauetan eskuratu ahal izango da hori: <http://lanbide.net> web-orrian, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren zerbitzu zentraletan eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren lurraldeko enplegu-bulegoetan.

Horretaz gain, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erki-dearen 30/1992 Legearen 38.4 artikuluan aurreikusitako moduetako edozeinetan aurkeztu ahal izango dira eskaerak.

2.– Eskabidearekin batera, honako dokumentu hauek aurkeztu beharko dira:

a) Diru-laguntza hartu nahi duen erakundearen memoria deskribatzailea, zeinean, gutxienez, honako hauek zehaztuko baitira:

- Kokapen fisikoaren xehetasuna eta jarduteko lurralde-eremua.
- Helburu soziala, jardun-eremuak eta erakundearen organigrama.
- Enplegu lagundurako unitatea osatzen duten pertsona prestatzaileen eta prospekziogileen zerrenda, eta horien curriculum vitae; berriaz aipatuko da unitate hori osatzen duten pertsonen desgaitasuna duten pertsonen laneratzeari atxikitako genero-berdintasunaren arloan egin duten prestakuntza, eta, halaber, eskuratutako titulazioa eta esperientzia egiaztatzen duen dokumentazioa, urteko lanaldia eta enplegu lagundurako ekintzei atxikitako prospekzio-jarduerari eta/edo la-prestakuntzari eskaintzen zaion ehunekoa. Hauek aurkeztuta egiaztatuko da esperientzia: proposatutako pertsona bakoitzari egindako lan-kontratuak, eta enpresaren ziurtagiri bat, zer egin-kizun bete dituen egiaztatzen duena.

- Esperientzia egiaztatzeko memoria, hauek kontuan hartuta: desgaitasunen bat eta zailtasun bereziak dituzten pertsonak enplegu lagundurako prozesuen bidez laneratzeari; desgaitasunen bat duten pertsonak enpresa arruntean laneratzeko eta pertsona horiei prestakuntzan eta lanpostuan bertan laguntzeko programak, administrazio publikoek eta/edo Europako Funtsek diruz lagundutakoak.

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

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

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

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

- Jardueren tenporalizazioa.
- Eskura dituen azpiegitura, baliabideak eta bitarteko instrumentalak.
- Zerbitzua emateko baldintzak.
- Eskatutako diru-laguntza, kontzeptuen arabera zehaztuta: enplegu lagundurako unitatea osatzen duten pertsonen soldaten eta gizarte-segurantzaren kostuak, gastu orokorrak, adminis-traziokoak, koordinaziokoak eta leku-aldatzeenak.

c) Eskaera sinatzen duenaren NAren fotokopia, edo haren nortasun-datuak elektronikoki egiaz-tatzeko baimena, eta daukan legezko ordezkartzaren egiaztagiria.

d) Enplegu lagundurako unitateen barruko langileen urteko ordainsari gordinaren ziurtagiria, horien kontrataziorako eskatzen baita diru-laguntza.

e) Irabazi-asmorik gabeko elkarteen, fundazioen eta bestelako erakundeen kasuan, haien eraketa egiaztatzen duen dokumentazioa eta, hala egokituz gero, estatutuak, non haien helburu soziala eta kokalekua azaldu behar diren.

3.– Gutxieneko dokumentazio horren osagarri, 10. artikuluan aipatutako balorazio-elementuak egiaztatzeko dokumentuak aurkez ditzakete erakundeek:

- Deskripzio-memoria, desgaitasunen bat eta zailtasun bereziak dituzten pertsonak laneratzen edo enplegu lagundurako jardunetan egindako proiektu esperimental edo berritzaileetan izandako parte-hartzeari edo esperientziari buruzkoa.

- Desgaitasunen bat duten emakumeen laneratze-ehunekoaren justifikazioa, lortutako lanera-tze guztiak kontuan hartuta.

- Deskripzio-memoria, desgaitasunaren esparruan enpresak sensibilizatzen lortutako espe-rientzia egiaztatzeko.

4.– Eskabideak guztiz beteta ez badaude, edo 2. paragrafoan adierazitako derrigorrezko agi-riak aurkezten ez badira, erakunde interesdunari 10 eguneko epean okerra konpon dezan edo aurkeztu beharreko agiriak aurkez ditzan eskatuko zaio; eta, hala egiten ez badu, eskaerari uko egin diola ulertuko da, eta horrek Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 71. artikuluan aurreikusitako ondorioak izango ditu.

5.– Deialdi hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean hasiko da eskabideak aurkezteko epea, eta 2015eko irailaren 11n amaituko.

9. artikulua.– Ebazteko eskumena duen organoa, emakida-prozedura, ebazpena, epeak, berraz-tertzeko errekurtsioa eta publizitatea.

1.– Lan Aktibazioko Zuzendaritzak du eskabideak izapidetu eta tramitatzeko eskumena, eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiak hori ebaztekoa.

2.– Eskabideak aurkezteko epea amaitu ondoren, deialdi honetan aurreikusitako baldintzak betetzen dituztenak emango dira. Programa hau finantzatzeko jarri diren baliabide ekonomikoak nahikoa ez badira onartu beharreko eskaera guztiei aurre egiteko, 10. artikuluan aurreikusitako balioespen-irizpideak kontuan hartuta ateratzen den lehentasun-ordenaren arabera banatuko dira funtsak. Horretarako, kide anitzeko organo bat sortuko da, eta ebazpen-proposamena landuko du; honako kide hauek izango ditu:

Presidentea: Lan Aktibazioko Zuzendaritzaren Enpresetarako Zerbitzuen Arloaren arduraduna.

Kideak: Enpresetarako Zerbitzuen Arloaren arduradunak izendatutako bi teknikari; haietako batek idazkari gisa jardungo du.

3.– Prozeduraren ebazpena eman eta jakinarazteko gehienezko epea lau hilabetekoa izango da, deialdi hau EHAA n argitaratzen den egunetik hasita. Epe hori igarota, esanbidezko ebazpenik jakinarazten ez bada, eskabidea baztertutzat jo ahal izango da.

4.– Erakunde interesdunak 10 eguneko epea izango du, ebazpena jakinarazten den unetik zenbatzen hasita, emandako diru-laguntza onartzen duela adierazteko. Epe hori igaro eta esanbidezko onespena jakinarazi ez bada, eskabideari uko egin diola ulertuko da, eta artxibatu egingo da.

5.– Zuzendari nagusiaren ebazpenak administrazio-bidea amaitzen du, eta, beraren aurka, aukerako berraztertze errekurtsoa aurkez dakioko organo berari, hilabeteko epean, jakinarazpenaren biharamunetik aurrera, edo bestela, zuzenean, administrazioarekiko auzi-errekurtsoa ere jar daiteke Vitoria-Gasteizko Administrazioarekiko Auzietako Epaitegian, bi hilabeteko epean, ebazpena jakinarazi eta biharamunetik aurrera.

6.– Publizitate-printzipioa betetzeko, eta emakida-ebazpenak espresuki eta banaka jakinarazteaz gainera, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren zuzendari nagusiaren ebazpen bidez, arau honen babesean emandako diru-laguntzen onuradun diren erakundeen zerrenda, eta zer zenbateko jasoko dituzten ere adieraziko da. Halaber, erakunde bati emandako diru-laguntza aldatzea erabaki bada, hori ere adieraziko da.

10. artikulua.– Eskabideak balioesteko eta esleitzeko irizpideak.

Baliabide ekonomikoak nahikoa ez badira baldintzak betetzen dituzten eskaera guztiei erantzuteko, deialdi honetara aurkeztutako eskaeren lehentasun-ordena ezarriko da, eskaerak irizpide hauen arabera balioetsita:

- Desgaitasunen bat eta zailtasun bereziak dituzten pertsonak laneratzen edo enplegu lagundurako jardunetan egindako proiektu experimental edo berritzaileetan izandako parte-hartzea edo esperientzia. 1,5 puntu emango dira erakundeak esku hartu duen proiektu bakoitzeko, 15 puntu, gehienez.

- Desgaitasunen bat duten emakumeen laneratze-ehunekoa, lan-merkatu arruntean laneratzeko programak garatuz erdietsia, lortutako laneratze guztiak kontuan hartuta. 10 puntu gehienez. Lortutako laneratze-ehunekoen arabera, bi punturekin balioetsiko da ehuneko-tarte bakoitza; honelaxe: % 20 – 2 puntu, % 30 – 4 puntu, % 40 – 6 puntu, % 50 – 8 puntu eta % 60 – 10 puntu.

- Esperientzia enpresak sentibilizatzen izan desgaitasunaren eremuan edo emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aplikatzen desgaitasuna duten pertsonak laneratzean. 10 puntu, gehienez. Puntu bat erakundeak esku hartu duen proiektu edo esperientzia esanguratsu bakoitzeko.

Aplikazioarenerabiltzaile diren pertsonen kontratatzaile izan daitezkeen enpresak sentibilizatzea.

11. artikulua.– Diru-laguntza ordaintzeko modua.

Bi zatitan ordainduko dira deialdi honetan aurreikusitako ekintzak gauzatzeko ematen diren laguntzak:

a) Lehen ordainketa: emandako diru-laguntzaren % 50, ebazpena igorri eta erakunde onuradunak diru-laguntza onartu ondoren.



b) Bigarren ordainketa: gainerako % 50a, edo, benetan egindako eta justifikatutako gastuekin eta, 7. artikuluan nahiz emateko ebazpenean adierazitakoaren arabera, laneratze-helburuak eta prospekzio-jardueraren helburuak betetzearekin bat etorritz egin beharko den doiketarik ateratzen den zenbatekoa. Bigarren ordainketa hori jardunak amaitzean egingo da, hurrengo artikuluan aipatzen den azken memoria aurkeztu ondoren.

12 artikulua.– Diru-laguntzaren justifikazioa eta epea.

1.– Diru-laguntzaren onura hartzen duen erakundeak azken memoria bat aurkeztu beharko du 2016ko otsailaren 29a baino lehen; memoriak dokumentazio hau jasoko du:

a) Memoria deskribatzailea, diruz lagundutako aldiari enplegu lagundurako unitateak izandako jarduerari buruzkoa, garatutako jardunei buruzko informazio kualitatiboa ez ezik, egindako jardueratik ateratako ondorio nagusiak ere bilduko dituena. Honako hauek erantsiko zaizkio memoria horri:

- Enplegu lagundurako jardunak jaso dituzten pertsona desgaituen izenen zerrenda, laneratze berriak eta aurreko laneratzeen jarraipenak bereiziz, ebazpenarekin batera emango den ereduaren arabera.

- Desgaitasunen bat duten laneratuei egindako lan-kontratuen kopiak.

- Artatutako pertsonen desgaitasuna egiaztatzen duen ziurtagiriaren kopia, dagokion organo eskudunak emana.

- Enplegu lagundurako jardunak gauzatu diren enpresekin sinatutako lankidetzak-hitzarmenak, ebazpenarekin batera emango den ereduaren arabera.

- Garatutako prospekzio-jardunen eta kontaktatutako enpresen erregistroa, ebazpenarekin batera emango den ereduaren arabera.

- Enplegu lagundurako jardunetan esku hartu duten prospekziogileen eta lan-prestatzaileen izenen zerrenda, ebazpenarekin batera emango den ereduaren arabera.

b) Memoria ekonomikoa: diru-sarreraren eta gastuen balantzea; egindako gastuen laburpena, diruz lagun daitezkeen kontzeptu bakoitzaren arabera zehaztua, eta lagundutako jardueraren finantzatzeko beste diru-sarrera edo diru-laguntzak, halakorik izan bada. Honako hauek erantsiko zaizkio memoria horri:

- Zerrenda zehatz hauek: diruz lagun daitezkeen jardunak gauzatzeaz arduratzen den enplegu lagundurako unitateko langileen soldata-kostuak eta Gizarte Segurantzakoak; jardunak garrantzerakoan egindako gastu orokorrak, administraziokoak, koordinaziokoak, leku-aldatzeenak eta auditoria-txostenarenak.

- Zerrenda zehatz hau: diruz lagundutako jardueraren finantzatu duten beste diru-sarrera edo diru-laguntzak.

- Auditore-txosten bat, hauek jasota: azken justifikazio ekonomikoan aitortutako gastuak egozgarriak direla, diruz lagundutako aldiari dagozkioa, 7. artikuluan aurreikusitako mugei egokitzen zaizkiela, nominekin, gizarte-aseguruekin eta froga-balio bereko faktura edo kontabilitate-agiriekin egiaztatzea daitezkeela, haietan agertzen diren zenbateko berak dituztela, egiaz ordainduta daudela eta ordainketa gauzatu izana jasota dagoela. Hauek ere jaso beharko ditu: justifikatutako gastuaren zenbatekoa diru-laguntzari egozten ote zaion osorik edo zati batean, eta, azken kasu horretan,

egotzitako zenbateko zehatza zein den. Gastua egozteko irizpideak eta kalkuluak behar bezala dokumentatuta daudela ere egiaztatu beharko du.

Onuradunak nahi duen auditorea aukeratu eta kontratatuko du, Kontabilitatearen eta Kontu Auditoretzaren Institutuaren mendeko Kontu Auditoreen Erregistro Ofizialean inskribatutako jarduneko auditoreen artean, sektoreko merkatu aske eta lehiakortasunezkoaren batez besteko ordainsariak gainditu gabe.

2.– Azken memoria osatzen duten justifikazio-agiri guztiak paperezko euskarrian eta euskarri informatikoan aurkeztu beharko dira.

3.– Dokumentazioa aurreikusiriko epean aurkezten ez bada, edo aurkezturiko dokumentaziotik ondorioztatzen bada ordainduriko diru-laguntzaren zenbatekoa handiagoa dela enplegu lagundurako jardunak egikaritzeagatik sortzen diren eta diruz lagun daitezkeen gastuen kostua baino, itzulketa-prozedura abiaraziko da, 17. artikuluan aurreikusiriko prozedurarekin bat etorrita.

4.– Era berean, emandako diru-laguntza doitu egingo da, eta, hala egokituz gero, hura itzulteko prozedura hasiko da, baldin eta desgaitasunen bat duten pertsonen lan-kontratuak dagokien amaieran baino lehenago iraungitzen badira, edo laguntzaren zenbatekoa emateko oinarri izandako gutxieneko iraupeneko aldia amaitutakoan.

Hala ere, diru-laguntza proportzionalki murriztuko da benetako kontratazio-aldiaren arabera, baldin eta enpresaren nahiarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik iraungitzen bada, eta arrazoi horiek behar bezala egiaztatuta badaude; betiere, probaldia amaitu ondoren, eta langilearen borondatezko baja gertatu ezean.

13. artikulua.– Erakunde onuradunen betebeharrak.

Erakunde onuradunaren betebeharrak izango dira azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuak onartutako Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bateginaren 50. artikuluan jasotakoak, eta, bereziki, honako hauek:

- a) Diru-laguntza ematea eragin zuen jarduera gauzatzea.
- b) Diru-laguntza emateko bete beharreko betekizunak eta baldintzak bete direla egiaztatzea.
- c) Pertsona onuradunei eta enpresei emandako zerbitzu guztiak doan direla bermatzea.
- d) Tratu- eta aukera-berdintasunaren arloko betebeharrak betetzea, baita emakumeen eta gizonen arteko diskriminazio-ezaren arlokoak ere.
- e) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak erakunde onuradunei ematen dizkien sistemetan eta erregistroetan eskatzen den informazioa osatzea, bai prospekziogileen jardunari buruzkoa, bai lan-prestatzaileei dagokiena.
- f) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak, Kontrol Ekonomikoko Bulegoak eta Herri Kontuen Euskal Epaitegiak egin beharreko egiaztatze-jarduerak onartzea.
- g) Helburu berberarekin beste edozein administrazio publiko edo erakunde publiko nahiz pribatutatik diru-laguntzak edo laguntzak jasoz gero, horren berri ematea.
- h) Diru-laguntza ematerakoan kontuan hartutako gorabehera edo egoeretatik edozein aldatzen bada gerora, aldaketa objektiboa zein subjektiboa izan, horren berri eman behar du onuradunak.

i) Diruz lagundutako jardueren xedean edo izaeran nabarmen eragiten duen ezer gertatuz gero, horren berri ematea; era berean, jarduera horiek egiaztatzeko eta kontrolatzeko eta haien jarraipena egiteko prozeduretan laguntzea Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari.

j) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrek eta haren erakunde autonomoek, zuzenbide pribatuko erakunde publikoek eta sozietate publikoek emandako izaera bereko laguntzen edo diru-laguntzen esparruan hasi, eta oraindik izapidetzen ari den edozein itzultze- edo zehapen-prozedura jakinaraztea.

k) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren babesa jasotzen dutela adierazi beharko dute esanbidez erakunde onuradunek, diru-laguntza jasotzen duten eta beren dibulgazioa, hedatzea, edo, hala badagokio, argitaratzea dakarten jarduera guztietan.

l) Deialdi hau jakinarazi eta zabaltzeko, erakundeak erabiliko duen dokumentazio, publizitate, irudi edo material orotan, hizkuntza ez sexista erabili beharko du, emakumeen irudi diskriminazionala edo estereotipo sexista oro saihestu beharko du, eta irudi jakin bat sustatu beharko du, balio hauek izango dituen: berdintasuna, emakume eta gizonen presentzia orekatua, aniztasuna, ardura partekatua, eta rol eta genero identitate plurala.

#### 14. artikulua.– Jarraipena eta kontrola.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak bere esku izango du ikuskapen- eta kontrol-jarduerak egitea, deialdi honen helburuak betetzen direla bermatzeko.

#### 15. artikulua.– Diru-laguntza aldatzea.

Diru-laguntza emateko kontuan hartutako baldintzak aldatuz gero, eta, betiere, jakinez gero onuradunak helburu bererako beste edozein diru-laguntza edo laguntza jasotzen duela, eta horren zenbatekoak, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak emandakoari batuta, diruz lagundutako jardueraren onartutako kostu osoa gainditzen duela, emandako diru-laguntza aldatu egingo da, betiere laguntzaren onuradun izateko diru-laguntzen inguruko arauak ezarritako gutxienezko betekizunak betetzen badira, diru-laguntza emateko ezarritako irizpide eta mugak aplikatuz.

#### 16. artikulua.– Beste diru-laguntza edo laguntza batzuekin bat etortzea.

Orokorrean, deialdi honetan deskribatutako laguntzak bateragarriak izango dira beste administrazio edo erakunde publiko edo pribatu batzuek arrazoi eta helburu berarekin emandako beste edozein diru-laguntza, laguntza edo diru-sarrerarekin, eta, horrenbestez, haien osagarriak izango dira; nolana ere, finantzaketa-iturrietatik jasotako laguntzen edo baliabideen zenbateko osoak ezingo du gainditu deialdi honen babesean diru-laguntza jaso duten jardueren onartutako kostua. Kostu hori gaindituz gero, diru-laguntzaren zenbatekoa murriztuko da.

#### 17. artikulua.– Betebeharrak ez betetzea eta itzultzeko prozedura.

1.– Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bateginaren 53.1 artikuluan aipatzen diren kasuetako batean badaude deialdi honetan aurreikusitako laguntza jaso duten erakundeak, edo deialdi honetan ezarritako baldintzaren bat betetzen ez badute, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiak ebazpen bat emango du; ebazpen horren bitartez, jasotako kopuruak osorik edo zati batean itzuli behar dituztela adieraziko du, eta kopuru horiei diru-laguntza ordaintzen den unetik aurrerako legezko interesak erantsi beharko zaizkie, dagozkion gainerako ekintzak aparte utzi gabe, hala xedatuta baitago abenduaren 17ko 698/1991 Dekretuan, horrek arautzen baitu Euskal Autonomia Erkidegoaren Aurrekontu Orokorren kargurako diru-laguntzen bermeen eta itzulketen araubide orokorra.

2.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiak abiaraziko du itzultzeko prozedura, eta idazkia bidaliko dio laguntza jaso duen erakundeari, ez-betetzea eragin duen edo duten gertaeren edo gertaeren berri emateko. Hori ez ezik, egokitzat jotako alegazioak edo egiaztagiriak aurkezteko hamabost eguneko epea duela ere jakinaraziko dio. Prozedura hori hasten denean, eten egingo dira egiteko dauden ordainketak, halakorik egonez gero.

3.– Alegazioak aurkezteko epea igarotakoan, halakorik aurkeztu ez badu edo ez badira onartu, Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiak ebazpena emango du. Hamabi hilekoa izango da itzultzeko prozedurari buruzko ebazpena jakinarazteko gehieneko epea.

4.– Ebazpenak arauen bat bete gabe utzi dela iritzi, eta diru-laguntza osorik edo zati bat jasotzeko eskubidea galdutzat emanez gero, interesdunak Euskal Autonomia Erkidegoko Diruzaintza Nagusiarantz itzuli beharko dizkio dagozkion diru-kopuruak; horretarako, bi hilabeteko epea izango du, ebazpena jakinarazten denetik hasita. Borondatezko epetzat joko da epe hori.

5.– Itzulketa borondatezko aldiaren egiten ez bada, itzuli beharrekoak premiamendu bidez berreskuratzeko izapideak hasiko dira.

18. artikulua.– Izaera pertsonaleko datuen tratamendu automatizatua.

Datu Pertsonalak Babesteari buruzko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoan xedatutakoa betez, deialdi honetan araututako laguntza-eskabideak betetzearen ondorioz lortutako datu pertsonalak bere titulartasuneko fitxategi batean sartuko ditu Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak. Fitxategi hori, «Enplegurako eta prestakuntzarako diru-laguntzak» izenekoan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua erakunde autonomoak datu pertsonalak biltzeko dauzkan fitxategiak arautzen dituen Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuaren 2012ko urriaren 10eko Aginduaren bidez dago araututa.

Datu horiek eskuratzeko, zuzentzeko, ezeztatzeko eta haiei aurka egiteko eskubideak baliatu ahal izango dituzte interesdunek, legeak onartzen duen eran; horretarako, idazki bat bidali beharko dute hori jakinaraziz Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzura (Jose Atxotegi kalea 1, Vitoria-Gasteiz).

## ERANSKINA

LAGUNTZEN DEIALDIA, ENPLEGU LAGUNDURAKO JARDUNAK GARATZEKO,  
DESGAITASUNEN BAT DUTEN PERTSONEI OHIKO LAN-MERKATUAN SARTZEN LAGUNTZEKO

URTEA:	2015
--------	------

ERAKUNDE ESKATZAILEA:	
-----------------------	--

SARRERA ERREGISTROA

## LURRALDE HISTORIKOA

Araba	01	
Gipuzkoa	20	
Bizkaia	48	

LANBIDEK BETE BEHARREKOA

2	0	1	5	E	C	A						
---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--

URTEA

ESPEDIENTE-ZK.

## ESKABIDEAK AURKEZTEKO EPEA

Deialdi hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean hasiko da eskabideak aurkezteko epea, eta 2015eko irailaren 11n amaituko.

## JARRAIBIDEAK

Eskabideak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren zerbitzu zentraletan aurkeztuko dira (Jose Atxotegi 1, 01009 Vitoria-Gasteiz) edo Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Lurralde-bulegoetan.

Orobat aurkeztu ahal izango dira eskabideak Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 38.4 artikuluan aurreikusitako moduetako edozeinetan.

Formatu digitalean beteko da, letra edo zenbaki bat jarrita lauki bakoitzean.

Ez da onartuko datarik edo erakunde eskatzailearen sinadurarik ez duen eskabiderik. Eskabidearekin batera, eskabide honen bukaeran adierazten den dokumentazioa ere aurkeztu beharko da.

## DATU PERTSONALAK JASOTZEARI ETA TRATATZEARI BURUZKO SEGURTASUN-POLITIKAREN ONARPENA

Zuk emandako datu pertsonalak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak kudeatzen duen fitxategi automatizatu batean sartuko dira, Enplegurako eta Prestakuntzarako Diru-laguntzak izenekoan. Fitxategi hori Datuen Babeserako Euskal Agentziari jakinaraziko zaio, eta datuen erabateko segurtasuna bermatzeko behar diren segurtasun-neurriak ditu.

Zure datuak Beste administrazio publikoei laga ahal izango zaizkie, Datu Pertsonalak Babesteko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoaren 21. artikuluaen aurreikusitako baldintzen arabera eta lege horretan aurreikusitako kasuetan.

Era berean, entitate eskatzaileak honako hau bermatzen du dokumentu hau sinatzean: dokumentuko datu pertsonalen titularrak baduela Datuak Babesteko Lege Organikoaren 5. artikuluaen edukiaren berri, eta berriazko baimena eman duela datuok –erakunde eskatzailearen titulartasuneko fitxategietan jasotakoak– orain tratatu ahal izateko.

Datu pertsonalak babesteari buruzko araudiaren arabera, datuetara iristeko eskubidea baliatu dezakezu, baita haiek ezeztatzeko, zuzentzeko eta tratatzearen kontra egiteko ere. DBLOK berriaz onartzen ditu eskubide horiek, eta, horretarako, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuarekin jarri behar duzu harremanetan (Jose Atxotegi 1, 01009 Vitoria-Gasteiz).

## 1.– ESKATZAILEAREN IDENTIFIKAZIOA

IFZ: .....

Izena edo sozietate-izena .....

Kalea: .....

Zk.: ..... Solairua ..... Letra .....

Udalerrria: ..... PK:.....

Telefono-zk.: ..... Faxe: ..... Helb. el.: .....

## LEGEZKO ORDEZKARIA:

Izena: .....

Abizenak.....

NA-zk.: ..... Kargua: .....

Telefono-zk.: ..... Helbide elektronikoa: .....

## HARREMANETARAKO PERTSONA

Izena: .....

Abizenak.....

NA-zk.: ..... Kargua: .....

Telefono-zk.: ..... Helbide elektronikoa: .....

## 2.– LANERATZE-HELBURUAK.

## a) Laneratzeak:

% 33ko edo hortik gorako desgaitasun intelektuala, buru-gaixotasuna edo garuneko paralisia duen pertsona-kopurua, urtebeteko kontratua, gutxienez.

Emakumeak..... Gizonak..... Orotara.....

% 65eko edo hortik gorako desgaitasun intelektuala, buru-gaixotasuna edo garuneko paralisia duen edo gorak edo % 33ko edo hortik gorako entzuteko desgaitasuna duen pertsona-kopurua, urtebeteko kontratua, gutxienez.

Emakumeak..... Gizonak..... Orotara.....

% 65eko edo hortik gorako desgaitasun fisikoa edo sensoriala duen edo gorak edo % 33ko edo hortik gorako entzuteko desgaitasuna duen pertsona-kopurua, urtebeteko kontratua, gutxienez.

Emakumeak..... Gizonak..... Orotara.....

% 65eko edo hortik gorako desgaitasun fisikoa edo sensoriala duen edo gorak edo % 33ko edo hortik gorako entzuteko desgaitasuna duen pertsona-kopurua, sei hileko kontratua, gutxienez.

Emakumeak..... Gizonak..... Orotara.....

2015eko uztailaren 27a, astelehena

## b) Jarraipenak:

2014. urtea baino lehen, ohiko enpresek kontratatutako pertsona-kopurua, zeini egingo baitzaizkie jarraipen-prozesuak

Emakumeak..... Gizonak..... Orotara.....

2014. urtea baino lehen, ohiko enpresek kontratatutako pertsonen jarraipena egiteko eta haien laguntzeko jarduera-kopurua.

## 3.- JARDUERA DIRUZ LAGUNGARRIA.

A) Prospektore-kopurua

Zenbateko osoa Urteko soldaten kostua + Gizarte Segurantza:

 €

B) Prestatzaile-kopurua

Zenbateko osoa Urteko soldaten kostua + Gizarte Segurantza:

 €

C) Gastu orokorrak, administraziokoak eta lekualdatzetakoak:

 €

D) Helburu bererako bestelako laguntza edo diru-laguntza batzuk jasotzen ditu beste erakunde batzuetatik:

.....Bai  Ez

Beste erakunde publiko batzuek emandako diru-laguntzaren zenbatekoa:

 €

Beste erakunde pribatu batzuek emandako diru-laguntzaren zenbatekoa:

 €

Eskatutako diru-laguntza, orotara (A+B+C-D):

 €

Osorik bete beharko da eskabide honetan eskatutakoa, eta eranskinetan adierazitako dokumentazioarekin batera aurkeztu. Ohartarazten dizugu eskaera ezetsi egingo zaizula, baldin eta, dokumentazioa aurkezteko errekerimendua egin ondoren, ez baduzu hala egiten hamar eguneko epean. Ebazpen bidez ezetsiko da.

## IDENTITATE-DATUAK EGIAZTATZEKO ADOSTASUNA

.....Bai.....  .....Ez

Baimena ematen diot Lanbide-Enpleguaren Euskal Zerbituari datuak elektronikoki egiaztatzeko.

.....(e)ko .....aren ..... (a)

Legezko ordezkaria.  
Sinadura:

Izpta.: \_\_\_\_\_  
(Sinatzailearen izena)



#### 4.– ESKATUTAKO DOKUMENTAZIO OSAGARRIA.

1) Deialdi honen eranskinean ageri den eredu ofizialean aurkeztu beharko dira deialdi honetako diru-laguntzak jasotzeko eskabideak, eta honako toki hauetan eskuratu ahal izango da hori: <http://lanbide.net> web-orrian, Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuaren zerbitzu zentraletan edo Lanbideren Lurralde-bulegoetan.

Horretaz gain, eskaerak Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 38.4 artikuluan aurreikusitako moduetako edozeinetan aurkeztu ahal izango dira.

2) Eskabidearekin batera, honako dokumentu hauek aurkeztu beharko dira:

a) Erakundearen edo elkartearen deskribapen-memoria.

- Kokapen fisikoaren xehetasuna eta jarduteko lurralde-eremua.
- Helburu soziala, jardun-eremuak eta erakundearen organigrama.
- Enplegu lagundurako unitatea osatzen duten pertsona prestatzaileen eta prospekziogileen zerrenda, eta horien curriculum vitae; berriaz aipatuko da unitate hori osatzen duten pertsonak desgaitasuna duten pertsonen laneratzeari atxikitako genero-berdintasunaren arloan egin duten prestakuntza, eta, halaber, eskuratutako titulazioa eta esperientzia egiaztatzen duen dokumentazioa, urteko lanaldia eta enplegu lagundurako ekintzei atxikitako prospekzio-jarduerari eta/edo la-prestakuntzari eskaintzen zaion ehunekoak. Hauek aurkeztuta egiaztatuko da esperientzia: proposatutako pertsona bakoitzari egindako lan-kontratuak, eta enpresaren ziurtagiri bat, zer eginkizun bete dituen egiaztatzen duena.

- Esperientzia egiaztatzeko memoria, hauek kontuan hartuta: desgaitasunen bat eta zailtasun bereziak dituzten pertsonak enplegu lagundurako prozesuen bidez laneratzea; desgaitasunen bat duten pertsonak enpresa arruntean laneratzeke eta pertsona horiei prestakuntzan eta lanpostuan bertan laguntzeko programak, administrazio publikoek eta/edo Europako Funtsek diruz lagundutakoak.

b) Urteko kudeaketa-plana.

- Gauzatzeko jarduerak eta lortu nahi den laneratze-helburuak, barne direla desgaitasuna duten emakumeen eta gizonen laneratzean dagoen genero-arrakala gutxitzera bideratutako berriazko helburuak eta jarduerak.

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

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

- Ekintzak gauzatzeko tenporalizazioa.

- Eskura dituen azpiegitura, baliabideak eta bitarteko instrumentalak.

- Zerbitzua emateko baldintzak.

- Eskatutako diru-laguntza, kontzeptuen arabera zehaztuta: enplegu lagundurako unitatea osatzen duten pertsonen soldaten eta gizarte-segurantzaren kostuak, gastu orokorrak, administrazioak, koordinazioak eta leku-aldatzeenak.

c) Legezko ordezkariaren NAREN fotokopia, baldin eta Lanbideri baimenik eman ez bazaio identitatea elektronikoki egiaztatzeko.

d) Eskabidea sinatzen duen pertsonak duen ordezkaritza egiaztatzea.

e) Enplegu lagundurako unitateen barruko langileen urteko ordainsari gordinaren ziurtagiria, horien kontrataziorako eskatzen baita diru-laguntza.

f) Hirugarren Interesdunaren Datuen Altari buruzko Fitxa, eskatzaileak eta dagokion banketxeak izenpetu eta zigilatuta.

g) Irabazi-asmorik gabeko elkarteetan, fundazioen eta bestelako erakundeetan kasuan, haien eraketa egiaztatzen duen dokumentazioa eta, hala egokituz gero, estatutuak, non haien helburu soziala eta kokalekua azaldu behar diren.

h) Erakunde eskatzailearen legezko ordezkariak sinatutako erantzukizunpeko adierazpena, deialdian zehaztutakoei buruzkoa:

- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak eta haren erakunde autonomoek emandako izaera bereko laguntzen edo diru-laguntzen esparruan hasi eta oraindik izapidetzen ari den itzultze- edo zigor-prozedura ororen egoera.

- Deialdi honetan araututako jarduera diruz lagungarri beretarako eskatutako bestelako laguntza edo diru-laguntza ororen egoera (emana edo izapidetzen), zeinak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrari, beste administrazio publiko batzuei edo beste erakunde publiko edo pribatu batzuei eskatu baitzaizkie, Europako Funtsari eskatuak barne

- Ez izatea diru-laguntza edo laguntza publikoak jasotzea eragozten dien zehapen penalik edo administrazio zehapenik, edo ez egotea horretarako desgaitzen dituen legezko debeku baten pean, sexuagatiko bereizkeriagatik sortutakoak barne, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeari edo Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 30eko 3/2007 Lege Organikoari jarraikiz.

- Bere helburu edo xedeak, onarpen- edo sarbide-sistema, funtzionamendua, ibilbidea, jarduera, antolaketa edo estatutuak ez dira emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioaren aurkakoak, eta engaiatua da emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunaren eta diskriminazio-ezaren printzipioak aplikatzen.

- Deialdi honetan eta ematen den onarpen-ebazpenean, halakorik balego, eskatutako eskakizun eta baldintza guztiak betetzea.

3) Gutxieneko dokumentazio horren osagarri, 10. artikuluan aipatutako balorazio-elementuak egiaztatzeko dokumentuak aurkez ditzakete erakundeek:

a) Deskripzio-memoria, desgaitasunen bat eta zailtasun bereziak dituzten pertsonak laneratzen edo enplegu lagundurako jardunetan egindako proiektu esperimental edo berritzaileetan izandako parte-hartzeari edo esperientziari buruzkoa.

b) Desgaitasunen bat duten emakumeen laneratze-ehunekoaren justifikazioa, lortutako laneratze guztiak kontuan hartuta.

c) Deskripzio-memoria, egiaztatzeko duen esperientzia enpresak sentsibilizatzen izan desgaitasunaren eremuan edo emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aplikatzen desgaitasuna duten pertsonak laneratzean.

4) Eskabideak deialdi honetan eskaturiko baldintzak betetzen ez baditu, hamar eguneko epean falta edo akatsa konpontzeko eskatuko zaio interesdunari. Hori egin ezean, eskabidean atzera egin duela ulertuko da, eta Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 71. artikuluan aurreikusitako ondorioak izango ditu horrek.

5) Eskabideak aurkezteko epea hilabetekoa izango da, deialdi hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik hasita.

## 5.- ERANTZUKIZUNPEKO ADIERAZPENA EGITEKO EREDUA.

\_\_\_\_\_ jaunak/andreak

(NA-zk.: \_\_\_\_\_), \_\_\_\_\_ erakundearen izenean eta ordezkartzan jardunez

(helbidea: \_\_\_\_\_)

eta IFK: \_\_\_\_\_)

Honako hau adierazten du:

- Erakundea ez dago sartuta diru-laguntza bat itzultzeko edo hargatik zehapena ezartzeko prozedura batean, hain zuzen ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak eta beraren erakunde autonomoek ematen dituzten laguntzen esparruan hasi eta oraindik izapidetzen ari den halako prozedura batean.
- Berak ordezkatzeko duen erakundea engaiatzen dela deialdi honetan eta ematen den onarpen-ebazpenean, halakorik balego, eskatutako eskakizun eta baldintza guztiak betetzera.
- Berak ordezkatzeko duen erakundeak ez duela diru-laguntza edo laguntza publikoak jasotzea eragozten dien zehapen penalik edo administrazio zehapenik, edo ez dagoela horretarako desgaitzen dituen legezko debeku baten pean, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeari edo Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 30eko 3/2007 Lege Organikoari jarraikiz.
- Bere helburu edo xedeak, onarpen- edo sarbide-sistema, funtzionamendua, ibilbidea, jarduera, antolaketa edo estatutuak ez direla emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioaren aurkakoak, eta engaiatua dela emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunaren eta diskriminazio-ezaren printzipioak aplikatzen.
- Erakundeak zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak ordainduta dituela.

Enplegu Lagundurako ekintzei dagokienez, zeinetarako eskatzen baita diru-laguntza:

- Ez dagoela helburu bererako beste finantzazio-iturririk:
- Helburu bererako, beste diru-laguntza bat eskuratu da \_\_\_\_\_ erakundetik, zenbatekoa: \_\_\_\_\_ €.
- Helburu bererako, beste diru-laguntza bat eskatu zaio \_\_\_\_\_ erakundeari, zenbatekoa: \_\_\_\_\_ €, zeina ebazteke baitago.
- Eskabide honetan adierazitako datuak egiazkoak direla.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_eko \_\_\_\_\_ren \_\_\_\_\_(a).

Legezko ordezkaria

Sinadura:

Izpta.: \_\_\_\_\_  
(sinatzailearen izena)

2015eko uztailaren 27a, astelehena

## 1.A. ERANSKINA

	Jardueraren hasiera-data (1)	Jardueraren amaiera-data (1)	Hitzarmenaren araberako urteko orduak, lanaldi osoan	Prestatzailearen kontratu-orduak (2)	AEB dedikazio-orduak	Urteko lanaldi osoko soldaten kostuak + Gizarte Segurantzza (3)	Prestatzailearen Soldaten kostuak + Gizarte Segurantzza	AEBri inputa dakizkiokeen Soldaten Kostuak + Gizarte Segurantzza (4)
Prestatzailea (izen-abizenak)								
1						€	€	€
2						€	€	€
3						€	€	€
4						€	€	€

2015eko uztailaren 27a, astelehena

AEB JARRAIPENA		AURREIKUSITAKO LANERATZE-KOPURUA						(A + B) Jarraipenak eta laneratzeak Zenbatekoa, guztira	Soldata eta Gizarte Segurantzza Zenbatekoa, guztira Prestatzailea (5)
Jarraipenean den pertsona- kopurua 2014 baino lehen	Zenbatekoa, jarraipenean dagoen pertsonako	(A) GUZTIRA (AEBra dedikatu- tako soldataren % 25, gehienez)	Zenbateko diruz lagungarria	Laneratzeko kopurua	Guztira	GUZTIRA €	(B) Intsertzioak GUZTIRA		
1 (*)	850 €	€	1. kolektiboa: Gizona 7.800 € Emakumea 8.580 €			€	€	€	
			2. kolektiboa: Gizona 6.600 € Emakumea 7.260 €			€			
			3. kolektiboa: Gizona 4.700 € Emakumea 5.170 €			€			
			4. kolektiboa: Gizona 4.000 € Emakumea 4.400 €			€			
2 (*)	850 €	€	1. kolektiboa: Gizona 7.800 € Emakumea 8.580 €			€	€	€	
			2. kolektiboa: Gizona 6.600 € Emakumea 7.260 €			€			
			3. kolektiboa: Gizona 4.700 € Emakumea 5.170 €			€			
			4. kolektiboa: Gizona 4.000 € Emakumea 4.400 €			€			
3 (*)	850 €	€	1. kolektiboa: Gizona 7.800 € Emakumea 8.580 €			€	€	€	
			2. kolektiboa: Gizona 6.600 € Emakumea 7.260 €			€			
			3. kolektiboa: Gizona 4.700 € Emakumea 5.170 €			€			
			4. kolektiboa: Gizona 4.000 € Emakumea 4.400 €			€			
4 (*)	850 €	€	1. kolektiboa: Gizona 7.800 € Emakumea 8.580 €			€	€	€	
			2. kolektiboa: Gizona 6.600 €			€			

2015eko uztailaren 27a, astelehena

AEB JARRAIPENA			AURREIKUSITAKO LANERATZE-KOPURUA					Soldata eta Gizarte Segurantza Zenbatekoa, guztira Prestatzailea (5)
Jarraipenean den pertsona-kopurua 2014 baino lehen	Zenbatekoa, jarraipenean dagoen pertsonako	(A) GUZTIRA (AEBra dedikatu-tako soldataren % 25, gehienez)	Zenbateko diruz lagungarria	Laneratze-kopurua	Guztira	GUZTIRA €	(B) Intseztioak GUZTIRA	
			Emakumea 7.260 €					
			Gizona 4.700 €					
			Emakumea 5.170 €			€		
		3. kolektiboa:						
			Gizona 4.000 €					
		4. kolektiboa:	Emakumea 4.400 €			€		
							GUZTIRA:	€

(\*) Aurreko orriaren jarraipena

(1) AEBren jardueren hasiera- eta amaiera-datak jasoko dira proiektuan, burutzapen-urteakoak.

(2) Diruz lagunduko den urteari degozkion kontratu-orduak jasoko dira.

(3) Urteko soldaten kostuak eta gizarte-segurantzakoak jasoko dira, lanaldi oso bakoitzeakoak.

(4) AEBri inputa dakioken zenbatekoa esleituko da, hasiera- eta amaiera-daten arteko aldian, dedikazio-orduen arabera.

(5) AEBra dedikatzeagatik Soldaten Kostuak + Gizarte Segurantza lagunduko da diruz, gehienez.

**1. kolektiboa** % 33ko edo hortik gorako desgaitasun intelektuala, buru-gaixotasuna edo garuneko paralisia duen pertsona-kopurua, urtebeteko kontratua, gutxienez.**2. kolektiboa:** % 33ko edo hortik gorako desgaitasun intelektuala, buru-gaixotasuna edo garuneko paralisia duen pertsona-kopurua, sei hileko kontratua, gutxienez.**3. kolektiboa:** % 65eko edo hortik gorako desgaitasun fisikoa edo sentensoriala duen edo gorak edo % 33ko edo hortik gorako entzuteko desgaitasuna duen pertsona-kopurua, urtebeteko kontratua, gutxienez.**4. kolektiboa:** % 65eko edo hortik gorako desgaitasun fisikoa edo sentensoriala duen edo gorak edo % 33ko edo hortik gorako entzuteko desgaitasuna duen pertsona-kopurua, sei hileko kontratua, gutxienez.

