

**EMAKUMEEN  
ENPLEGUA SUSTATZEKO  
KONTRATU MOTEI ETA  
LAGUNTZEI BURUZKO  
GIDALIBURUA**



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

EMAKUMEEN ENPLEGUA SUSTATZEKO  
KONTRATU-MOTEI ETA LAGUNTZEI  
BURUZKO GIDALIBURUA

EMAKUNDE  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
VITORIA-GASTEIZ, 2018

**Izenburua:** *Emakumeen enplegua sustatzeko kontratu-motei eta laguntzei buruzko gidaliburua*  
**Argitaratzailea:** Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea  
**Egilea:** EDE Fundazioa  
**Diseinua:** Igor Markaida  
**Data:** 2018ko martxo  
**Deskriptoreak:** enpresak, emakumeen enplegua, aukera-berdintasuna, kontratazioa.

# Aurkibidea

<b>AURKEZPENA</b>	<b>8</b>
<b>KONTRATU MOTAK</b>	<b>11</b>
<b>1 Kontratu mugagabeak</b>	<b>11</b>
1.1 Ohiko kontratu mugagabea.	11
1.2 Kontratu mugagabea, gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-ekarpenen murriztapenarekin.	11
1.3 Ekintzaileei laguntzeko kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.	14
1.4 Mikroenpresek edo autonomoek gazteekin egindako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.	17
1.5 Gazte-ekintzailetzako proiektu berrietarako kontratuaren klausula espezifikoak.	18
1.6 Desgaitasuna duten pertsonen kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.	19
1.7 Enplegu-zentro bereziek (EZB) desgaitasuna duten pertsonekin egindako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.	23
1.8 Lan-enklabeetatik datozen eta desgaitasuna duten pertsonentzako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.	28
1.9 Gazte Bermea Sistema Nazionalaren onuradunentzako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.	31
1.10 Prestakuntzarekin lotura duen lanaldi partzialeko kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.	33
1.11 Gizarte-bazterketako egoeran dauden pertsonentzako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.	36
1.12 ABLE batetik datozen pertsonentzako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak, Lehen Enplegu Gaztea izeneko kontratua, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua edota praktikaldiko kontratua dutenak.	38
1.13 Laneratze-enpresek gizarte-bazterketako egoeran dauden langileekin egindako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.	40
1.14 Administrazio eskudunaren bitartez, genero edo etxeko indarkeriaren edo terrorismoaren biktima edota gizaki trafikoaren biktima direla egiaztatuta duten langileentzako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.	43
1.15 Langabezia-subsidioa jasotzen duten 52 urtetik gorakoentzako lan-kontratuaren klausula espezifikoak.	45
1.16 Etxeko zerbitzuko langileentzako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.	47
1.17 Desgaitasuna dutenentzat enplegua sustatzeko praktikaldiko kontratuak eta aldi baterakoak mugagabe bihurtzeko klausula espezifikoak.	50

1.18 Praktikaldiko, txandako, erretiro-adina aurreratzeagatiko ordezkapeneko eta Lehen Enplegu Gaztea aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe bilakatzeko klausula espezifikoak.	53
<b>2 Aldi baterako kontratuak</b>	<b>56</b>
2.1 Lan edo zerbitzu jakin bat egiteko aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.	56
2.2 Ekoizpenaren gorabeherengatiko behin-behineko kontratuaren klausula espezifikoak.	57
2.3 Aldi baterako bitarteko kontratuaren klausula espezifikoak.	59
2.4 Aldi baterako bitarteko kontratuaren klausula espezifikoak, senitartekoak zaintzeagatiko eszedentzia-egoeran dagoen langilea ordezkatzeko, Gizarte Segurantzako kuotak murriztuta.	62
2.5 Aldi baterako bitarteko kontratuaren klausula espezifikoak, prestakuntza egiten ari diren pertsonak langabeziagatiko prestazioak jasotzen dituztenekin ordezteko.	63
2.6 Aldi baterako bitarteko kontratuaren klausula espezifikoak, arrazoi hauetakoren bat dela-eta hartutako atsedendian langileak ordezkatzeko: amatasuna, adopzioa, harrera, haurdunaldiko arriskua, eradoskitze-aldiko arriskua edo aitatasunagatiko geldiera	64
2.7 Bitarteko lan-kontratuaren klausula espezifikoak, desgaitasuna duten langileen aldi baterako ezintasunengatiko bajak ordezkatzeko.	66
2.8 Genero-indarkeriaren biktimak ordezkatzeko bitarteko lan-kontratuaren klausula espezifikoak.	66
2.9 Lehen Enplegu Gaztea aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.	67
2.10 Gizarte-bazterketako egoeran dauden pertsonentzako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.	69
2.11 Aldi baterako txanda-kontratuaren klausula espezifikoak.	72
2.12 Administrazio eskudunaren bitartez, genero edo etxeko indarkeriaren edota terrorismoaren biktima edota gizaki trafikoaren biktima direla egiaztatuta duten langileentzako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.	75
2.13 Langabezia-subsidioa jasotzen duten 52 urtetik gorakoentzako aldi baterako lan-kontratuaren klausula espezifikoak.	77
2.14 Erretiro partzialeko aldi baterako lan-kontratuaren klausula espezifikoak.	79
2.15 Erretiro-adina aurreratzeagatiko aldi baterako ordezte-kontratuaren klausula espezifikoak.	80
2.16 Etxeko zerbitzuko langileentzako aldi baterako lan-kontratuaren klausula espezifikoak.	82
2.17 Prestakuntzarekin lotura duen aldi baterako lanaldi partzialeko kontratuaren klausula espezifikoak.	85
2.18 Gizarte-intereseko lanetako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.	86

2.19 Desgaitasuna duten pertsonentzako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.	88
2.20 Enplegu-zentro bereziek desgaitasuna duten pertsonekin egindako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.	90
2.21 Ikerketa zientifiko eta teknikoko proiektu jakin bat egiteko aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.	94
2.22 Prestakuntza egiten ari diren ikertzaileentzako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.	95
2.23 Aurredoztorea (aurredoztore pertsonal ikertzailea prestakuntzan)	96
2.24 Espetxeetan dauden presoentzako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.	97
<b>3 Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak.</b>	<b>99</b>
3.1 Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren alderdi orokorrak.	99
3.2 Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako ohiko kontratua.	100
3.3 Aldi baterako laneko enpresek (ABLE) egindako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.	108
3.4 Enplegu eta prestakuntzako programen barruan egindako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.	109
3.5 Desgaitasuna duten pertsonekin egindako aldi baterako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren klausula espezifikoak.	110
<b>4 Praktikaldiko kontratuak.</b>	<b>112</b>
4.1 Praktikaldiko ohiko kontratua.	112
4.2 Aldi baterako laneko enpresek (ABLE) egindako aldi baterako praktikaldiko kontratuaren klausula espezifikoak.	115
4.3 Desgaitasuna duten pertsonentzako praktikaldiko kontratuaren klausula espezifikoak.	115
<b>KONTRATAZIORAKO LAGUNTZAK</b>	<b>118</b>
<b>5 Enplegua mantentzeko neurriak</b>	<b>118</b>
5.1 Gizarte Segurantzako kuotetarako salbuespena, 65 urteko edo gehiagoko besteren konturako langileentzat	118
<b>6 Lana eta familia uztartzeko neurriak</b>	<b>120</b>
6.1 Lana eta familia uztartzeko neurriak	120
6.2 Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, seme-alaba adingabeak zaintzeko Lanaldi-murrizketa eta/edo eszedentzia	122
6.3 Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, mendekotasuneko edo muturreko osasun-larrialdi egoeran dauden senideak zaintzeko	123

6.4 Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeko.	125
<b>7 Beste neurri batzuk</b>	<b>128</b>
7.1 Txanda-kontraturako laguntzak (Euskadi)	128
7.2 Txanda-kontraturako laguntzak. Landhome 2018 - EAEn dauden enpresentzako laguntzak, EAera itzuli diren euskal herritarrak kontratatzeko.	128
7.3 Talentudunak erakartzeko eta eusteko Fellows Gipuzkoa Programa.	130
<b>ERAGILE DIREKTORIOA</b>	<b>131</b>

## AURKEZPENA



Emakumeek oraindik ere desabantaila eta bereizkeria handiak jasaten dituzte lanaren eta enpleguaren eremuan. Arlo horretan bide luzea egin bada ere, zifrek ematen dizkiguten datuei begiratuz gero, oraindik ere beharrezkoa da esku hartzea, bai politika publikoen bidez, bai gizarte zibilaren bidez. Izan ere, oztopoak zuzendu eta ezabatu nahi dira, honako hauek, zehazki: emakumeak lan-merkatuan, ekonomian eta enpleguan sartzea, garatzea, sustatzea eta gelditzea galarazten dutenak.

Egia da gero eta arrakala txikiagoa dagoela emakumeen eta gizonen arteko jarduera-tasaren artean, hainbat faktore sozioekonomiko tarteko. Hala ere, emakumeen langabezia gizonena baino handiagoa da, eta horrekin batera, beste errealitate hauek aurki ditzakegu: soldata-bereizkeria, jazarpena, kristalezko sabaia, bereizkeria, erabaki-prozesuetan emakumerik ez egotea, eta lan-eskubideen erabilera desorekatuta egotea generoaren arloan, besteak beste.

Beste baliabide batzuekin batera, *Emakumeen enplegua sustatzeko kontratu-motei eta laguntzei buruzko gidaliburuak* lagundu nahi du, batetik, emakumeek lan-merkatuan gehiago parte har dezaten, eta, bestetik, emakumeen pobrezia, gizarte-bazterkeria eta jarduera-eza murrizten.

Gidaliburua herritarrentzat da, gizarte-eragileentzat eta enpresentzat, horien ardura baita ingurune berdinzale baten premiak eta egoera ahulenean daudenen gizarte-babesa zaintzen duen gizarte baten premiak asetzea.

Nahi nuke gidaliburua baliagarri izatea lan-merkatu, eta, ondorioz, gizarte zuzenago eta berdinzaleago bat lortzeko urratsak ematen jarraitzeko.

**Izaskun Landaida Larizgoitia, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria**



# SARRERA

2008an Euskadin krisi ekonomikoa hasi zenetik, inguruko ekonomien tirabira finantzario eta makroekonomikoek eragin handia izan dute, eta hainbat sektoretan lanpostuak suntsituz joan dira sistematikoki, eta langileen lan-baldintzek okerrera egin dute, oro har.

Krisiaren krudeltasunak eta barne-eskariaren uzkurdurak eraginda, langabeziak, 2008tik aurrera, gora egin du etengabe, eta biztanleriaren % 16,13ra iritsi da, hiru euskal lurraldeak hartzen baditugu.<sup>1</sup>

Emakundek argitaratutako **Zifrak 2016. Emakumeak eta gizonak Euskadin** txosnanean aztertu bezala, gero eta txikiagoa da faktore sozioekonomikoek kontratazioetan eta jarduera-tasan eragindako emakumeen eta gizonen arteko arrakala. Hala ere, lan-baldintzei dagokionez badira zenbait diferentzia nabarmen hezkuntza-maila edo jarduera-sektoreen arabera, eta belaunaldien arteko desberdintasun handia dago, adinak gora egin ahala areagotzen baita genero-arrakala.

2017ko lehenengo hiruhilekoan argitaratutako biztanleria aktiboari buruzko inkestaren datuek diotenez, Euskal Autonomia Erkidegoan arrakala handia dago jarduera-tasan: gizonen artean % 61,44 da, eta emakumeen artean, berriz, % 50,77.

Ikuspegi publikotik, 2020 urteetarako Euskal Enplegu Estrategiak, D ardatzean, enplegua eskuratzeko orduan aukera-berdintasuna bermatu behar dela jasotzen du. Bestalde, 2017-2020 urteetarako Enpleguaren eta Suspertze Ekonomikoaren aldeko Esparru Programak emakumeak diru- eta lan-jardueretan erabat sartzea bultzatzeko, eta emakumeen enplegu-kalitatea hobetzeko neurriak biltzen ditu.

Emakundek, helburu eta konpromiso horrekin bat eginez, emakumeek lan-merkatuan duten partaidetza areagotzen laguntzeko xedez prestatu du gidaliburu hau; hots, emakume gazteek, urtetsuenek, desgaitasunak dituztenek, indarkeriaren biktima direnek eta egoera legalean dauden emigranteek duten partaidetza bultzatzeko. Horretaz aparte, pobrezia, gizarte-bazterketa eta jarduera-eza murrizten lagundu nahi du.

Gidaliburua herritar, gizarte-eragile eta enpresaburuentzat da, horien guztien ardura baita ingurune berdinzale baten alde egingo duen eta egoera ahulenean daudenak zainduko dituen gizarte baten premiak asetzera.

Gidaliburua era funtzionalean egituratuta dago. Lehenengo blokean berrogeita bi kontratu-moten lagin adierazgarri bat bildu dugu, lau kontratu-modalitateen bidez

---

<sup>1</sup>Iturria: Estatistikako Institutu Nazionala, 2017ko lehenengo hiruhilabeteko datuak.

–mugagabea, aldi baterakoa, ikaskuntzako eta praktikaldikoa–, 2014an egindako administrazio-simplifikazioaren ostean. Horietako bakoitzaren barruan baldintzak, ezaugarriak eta araudia zehazten dira. Bigarren blokean kontrataziorako laguntzak jaso ditugu, eta amaitzeko, eragileen direktorioa ageri da.

# KONTRATU MOTAK

## 1 Kontratu mugagabeak

### 1.1 Ohiko kontratu mugagabea.

#### 1.1.1 Baldintzak

- **Kontratu** Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi behar zaio, hitzartu ondorengo hamar (10) egunen barruan.
- Ahozkoa zein idatzizkoa izan daiteke. Aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtuz gero, idatziz jakinarazi beharko da.
- Lanaldi osokoa, partzialekoa edota aldizkako kontratu finkoa izan daiteke.

#### 1.1.2 Ezaugarriak

- Pizgarriak emateko, aplikagarria den araudiak kasu bakoitzean ezarritako baldintzak bete behar dira, kontuan hartuta enpresaren, langilearen eta, hala badagokio, lanaldiaren ezaugarriak.

#### 1.1.3 Araudia

- 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa, kontratazio egonkorra errazteko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko neurriei buruzkoa.
- 20/2012 Errege Lege Dekretua, uztailaren 13koa, aurrekontu-egonkortasuna bermatzeko eta lehiakortasuna bultzatzeko neurriei buruzkoa.
- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.
- 1424/2002 Errege Dekretua, abenduaren 27koa, lan-kontratuen edukiak eta horien oinarritzko kopiak Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazteko prozedura, eta horrekiko bitarteko telematikoen erabilera arautzen dituen.
- 12/2001 Legea, uztailaren 9koa, enplegua gehitzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko lan-merkatua berritzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen duena.

### 1.2 Kontratu mugagabea, gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-ekarpenen murriztapenarekin.

#### 1.2.1 Baldintzak:

### **Kontratzailea**

- a) Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea, bai langileen alta ondorioak izaten hasten den datan, bai enpresa-ekarpen murriztua aplikatzen den bitartean. Murriztapena aplikagarria den bitartean, betebeharrak arauzko epean ordaintzen ez badira –partzialki edo erabat–, automatikoki murriztapena galduko da, ez-betetzea gertatzen den hilabetetik aurrera.
- b) Lan-kontraturik azkenduta ez izatea kausa objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeengatik, judizialki bidegabetzat deklaratu badira murriztapena izateko eskubidea ematen duten kontratuak sinatu eta aurreko sei hilabeteetan. Halaber, ezin izango dute lan-kontraturik azkenduta izan kaleratze kolektiboengatik, murriztapena izateko eskubidea ematen duten kontratuak sinatu eta aurreko sei hilabeteetan. Baldintza hori betetzeko, ez dira kontuan hartuko 2014ko otsailaren 25a baino lehen gertatutako azkentzeak.
- c) Egindako kontratu mugagabeek enpresako enplegu mugagabearen maila eta enplegu osoaren maila handitzea eragitea. Hazkunde hori kalkulatzeko, kontratua egin aurreko hogeita hamar egunetan enpresan lanean jardun duten langileen eguneko batezbestekoa hartuko da erreferentziatzat.
- d) 36 hilabetez mantentzea (murriztapena aplikatzen zaion kontratu mugagabea indarrean hasten den unetik zenbatzen hasita) kontratu horrekin lortu den enplegu mugagabearen maila eta lortutako enpleguaren guztizko maila. Hamabi hilabetero, enplegu mugagabearen maila eta enpleguaren guztizko maila aztertuko dira. Horretarako, baldintza hori betetzen ote den aztertu beharreko hilabeteari dagokion langile mugagabeen batezbestekoa eta langile guztien batezbestekoa hartuko dira. Enpleguaren maila eta hura enpresan mantendu den aztertzeko, ez dira kontuan hartuko kausa objektiboengatik azkendutako kontratuak edota bidegabetzat deklaratu ez diren diziplinazko kaleratzeak.
- e) Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabeak izatea, hau da, lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 22.2 artikuluko arau-hauste larrian edota 16. eta 23. artikuluetako arau-hauste oso larrietan sartu gabeak. Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartu zuen testu bategina, lege beraren 46. artikuluan aurreikusitakoa betez.

### ***Kontratua***

- Kontratua 2015eko martxoaren 1etik 2016ko abustuaren 31ra bitartean egin behar da.
- Kontratuak lanaldi osokoak edo partzialekoak izan beharko dira.

#### **1.2.2 Ezaugarriak:**

##### ***Pizgarriak***

- Gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzarako kotizazioari ordaindu beharreko enpresa-ekarpena zenbateko hauetara murriztuko da, kontratu mugagabeen kasuan: 100 euro hileko, lanaldia osoa denean; 75 euro hileko, lanaldi osokoaren  $\geq$  % 75 denean; 50 euro hileko, lanaldi osokoaren  $\geq$  % 50 denean.
- Hogeita lau hilabeteko epea amaitutakoan, eta hurrengo hamabi hilabeteetan zehar, murriztapena aplikatuko zaion kontratua egiteko unean hamar langile baino gutxiago dituzten enpresek murriztapen hau jasotzeko eskubidea izango dute: kontratu mugagabea duen langileari lotutako gertakari arruntengatik kotizaziorako enpresa-ekarpenaren 100eko 50.
- Langilea Gizarte Segurantzako araubidean alta eta baja emateko datak ez badatoz bat hilabete naturalaren lehen eta azken egunekin, enpresa-ekarpenaren zenbatekoa hilean altan emandako egun-kopuruarekiko proportzionalki murriztuko da.
- Aurreikusitako murriztapenak egoera hauetan ez dira aplikatuko:
  - a) Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 2. artikuluan edota bestelako xedapen legeletan aurreikusitako lan-harreman bereziak.
  - b) Enpresaburuaren edo enpresa-kontrola dutenen ezkontidearekin, gurasoekin eta ondorengoekin, edo bigarren mailara arteko odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senideekin egindako kontratazioak, eta zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateen taxu juridikoa duten erakundeetako edo enpresetako administrazio-organoetako kideen senideekin egindakoak eta azkeneko aipatutako horiekin egindakoak. Aurreko paragrafoan ezarritakotik salbuetsita egongo dira Langile Autonomoaren Estatutuaren uztailaren 11ko 20/2007 Legearen hamargarren xedapen

gehigarrian ezarritako baldintzak betetzen dituzten seme-alaben kontratazioak.

- c) Gizarte Segurantzako araubide orokorrean ezarritako sistema berezietako edozeinetan sartzen dela zehazten duen jarduera betetzen duen langileen kontratazioa.
- d) 2015ko Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 26ko 36/2014 Legearen 20. eta 21. artikuluetan eta hamabostgarren edo hamazazpigarren xedapen gehigarrietan ezarritakoaren arabera egiten diren salbuespenezko kontratazioak.
- e) Enpresa kide duen enpresa-taldeko beste enpresa batzuetan kontratatuta egon diren eta kontratuak azkendu zaizkien langileen kontratazioa, kontratuak azkentzeko kausa objektiboak izan direnean edo diziplinazko kaleratzeak gertatu direnean, judizialki bidegabe gisa deklaratu direnak, edo kaleratze kolektibo batengatik kontratua azkendu zaienean, murriztapena jasotzeko eskubidea ematen duten kontratuak sinatu aurretiko sei hilabeteetan.Hori ez zaie aplikatuko 2014ko otsailaren 25a baino lehen gertatutako azkentzeei.
- f) Kontratuaren data baino aurreko sei hilabeteetan enpresan edota erakundean bertan kontratu mugagabeen bitartez zerbitzuak eman dituzten langileen kontratazioak.Hori ez zaie aplikatuko kontratua 2014ko otsailaren 25a baino lehen azkendu zaien langileei.

### 1.2.3 Araudia

- Bigarren aukerako mekanismoko uztailaren 28ko 25/2015 lege, karga finantzarioako murrizketa eta orden sozialeko bete neurri batzuk.

## 1.3 Ekintzaileei laguntzeko kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.

### 1.3.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Enplegu-bulegoan izena emanda egon beharko da, hobariak aplikagarriak diren kasuetan.

### ***Kontratatzailea***

- Kontratazioaren unean berrogeita hamar langile baino gutxiago dituzten enpresak.
- Ezingo du kontratu hau hitzartu kontratua egin aurreko sei hilabeteetan kontraturen bat bidegabe azkentzeko erabakiak hartu dituen enpresak, lanbide-talde bereko lanpostuak lantoki berean betetzeko; mugak uztailaren 6ko 3/2012 Legea indarrean sartu ostean gauzatutako azkentzeei eragingo die. 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. atalean ezarritako aurreikuspenak aplikatuko dira, 2.7 eta 6.2 artikuluetan ezarritakoa izan ezik. Kontratutako pertsona lanean mantendu beharko da, lan-harremana hasi eta hurrengo hiru (3) urteetan zehar gutxienez, eta, era berean, lortutako enplegu-mailari gutxienez urtebetez eutsiko dio. Betebehar hori betetzen ez bada, itzuli egin beharko dira aplikatutako pizgarriak.
- Ez da betebehar hori urratuko lan-kontratua bidezkotzat aitortutako edo deklarutako diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean edota langileak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean, hitzartutako epea amaitzean, edota kontratuaren xede den lana edo zerbitzua gauzatzean.

### ***Kontratua***

- Mugagabea. Lanaldi osoa edo partziala. Ezarritako eredia erabilita formalizatuko da. Urtebeteko probaldia. Ezingo da probaldirik ezarri baldin eta langileak eginkizun berdinak bete izan baditu enpresan aurrez, kontratu mota edozein izanda ere.

#### **1.3.2 Ezaugarriak:**

- Kontratua lanaldi partzialerako izenpetzen bada, zerga-pizgarriak zein hobariak kontratuan hitzartutako lanaldiaren proportzionalak izango dira.

#### ***Zerga-pizgarriak:***

- Kontratutzen duen 30 urtetik beheragoko lehenengo pertsonarengatik, 3.000 euroko zerga-kenkaria izango du enpresak. Ordaindutakoaren arabera prestazioa jasotzen duen langabe bat kontratatzeagatik, % 50eko zerga-kenkaria izango du zenbateko hauetako txikienean:
  - Kontratazioaren unean langileak jasotzeko zuen langabeziagatik prestazioaren zenbatekoa.
  - Langileak aitortuta duen langabeziagatik prestazioaren hamabi (12) hileko kuotari dagokion zenbatekoa, baldin eta hau betetzen bada:

- i. Langileak aurretik gutxienez hiru hilabetez jaso beharko du prestazioa.
- ii. Enpresak Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren ziurtagiria eskatuko dio langileari, jasotzeko duen prestazioaren zenbatekoari buruzkoa.
- iii. Langileak, nahi izanez gero, bateragarri egin ditzake soldata eta kontratazioaren unean aitortuta eta jasotzeko zuen prestazioaren zenbatekoaren % 25.

- ***Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotarako hobariak, hiru urtez, enplegu-bulegoan izena emanda dauden langileentzat:***

Gazteak: 16 urtetik 30 urtera bitartekoak, biak barne.

- Zenbatekoak: Lehen urtean: 83,33 euro hilean (1.000 euro urtean); Bigarren urtean: 91,67 euro hilean (1.100 euro urtean); Hirugarren urtean: 100 euro hilean (1.200 euro urtean).
- Kontratua emakume batekin hitzartzen denean, emakumeek ordezkari txikiena duten sektoreetako batean lanean hasteko, zenbatekoak 8,33 euro areagotuko dira hileko (100 euro urtean).

45 urtetik gorakoak:

- Zenbatekoak: 108,33 euro hilean (1.300 euro urtean).
- Kontratua emakume batekin hitzartzen denean, emakumeek ordezkari txikiena duten sektoreetako batean lanean hasteko, zenbatekoa 125 euro areagotuko da hileko (1.500 euro urtean).

- Hobari horiek bateragarriak izango dira xede berdinerako aurreikusitako beste laguntza publiko batzuekin, baina aplikagarri diren hobarien baturak ezin izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotaren % 100 gainditu.

### **1.3.3 Araudia**

- 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa, kontratazio egonkorra errazteko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko neurri buruzkoa.
- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premia buruzkoa. Sozietateen gaineko zergari buruzko Legea, martxoaren 5eko 4/2004 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutakoa.



## 1.4 Mikroenpresek edo autonomoek gazteekin egindako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.

### 1.4.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Enplegu-bulegoan izena emandako 30 urtetik beherako gazte langabeak, edo 35 urtetik beherakoak, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badute.

#### ***Kontratatzailea***

Bederatzi (9) langile edo gutxiago dituzten enpresak, autonomoak barne. Kontratatuarekin aurretiaz beste lan-harremanik ez izatea.

- Kontratua egin aurreko sei (6) hilabeteetan kontratua azkentzeko erabaki bidegaberik ez hartzea. Mugak kontratu hau ezartzen den errege-lege dekretua indarrean sartu ondoren azkendutako kontratuei soilik eragingo die, kontratua azkendu dieten langileen lanbide-talde bereko lanpostuak lantoki berean betetzeko.
- Aldez aurretik ezaugarri horiek berberak dituen kontraturik egin ez izana, salbu eta kontratua kontratatzaileari egotz ezin dakizkiokeen arrazoiengatik azkentzen bada edo probaldian suntsiarazten bada. Kontratatua lan-harremana hasi eta ondorengo hemezortzi hilabeteetan mantendu beharko du kontratatutako langilea, salbu eta kontratua enpresari egotzi ezin dakizkiokeen arrazoiengatik azkentzen bada edo probaldian suntsiarazten bada. Kontratua egiten denetik gutxienez urtebetez eutsi beharko dio kontratuari esker lortu duen enplegu-mailari. Betebehar hori bete ezean, pizgarriak itzuli egin beharko dira. Enplegu-mailari eusteko betebeharra ez da urratutzat joko kontratua arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean, eta bata zein bestea bidezko aitortzen edo deklaritzen direnean, edota langileak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean, hitzartutako epea amaitzean, edota kontratuaren xede den lana edo zerbitzua gauzatzean edo probaldian hura suntsiaraztean. Kontratu hau ez da aplikatuko kasu hauetan:
  - Kontratua 3/2012 Legearen 4. artikuluari jarraiki hitzartzen denean, ekintzaileei laguntzeko lan-merkatu mugagabearen erreformarako presako neurriko, lan-kontratu mugagabea arautzen duena.
  - Kontratua aldizkako lan finkoetarako egiten denean, Langileen Estatutuaren 15.8. artikuluaekin bat etorritik.
  - 43/2006 (abenduarien 29a) Legearen 2. artikuluan barne hartutako kontratu mugagabeak direnean. Bertan, desgaitasuna

duten pertsonekin, genero eta etxeko indarkeriaren eta terrorismoaren biktimekin, eta gizarte-bazterketako egoeran daudenekin egiten diren kontratuak arautzen dira. 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. atalean ezarritako aurreikuspenak aplikatuko dira, 2.7 eta 6.2 artikuluetan ezarritakoa izan ezik.

#### ***Kontratua***

- Mugagabea.
- Lanaldi osoa edo partziala.
- Idatziz formalizatuko da, ezartzen den eredia erabilia.

#### **1.4.2 Ezaugarriak**

- Gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuota % 100 murriztuko da, kontratu-urte batez.

#### **1.4.3 Araudia**

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## **1.5 Gazte-ekintzailtzako proiektu berrietarako kontratuaren klausula espezifikoak.**

### **1.5.1 Baldintzak**

#### ***Kontratua***

Hurrengo baldintzetako bat betetzen duten 45 urte edo gehiagoko pertsonak:

- Enplegu-bulegoan etenik gabe izena emanda egotea, kontratua egin aurreko hemezortzi hilabeteetatik hamabi hilabetetan, gutxienez.
- Langabeziagatiko prestazioa agortzen zaien pertsonen lanbide-prestakuntza eguneratzeko programaren onuradun izatea (PREPARA).

### ***Kontratatzailea***

Norbere konturako langileak edo autonomoak, 30 urtetik beherakoak eta soldatapeko langilerik ez dutenak, eta 2013ko otsailaren 24tik lehenengo aldiz kontratatzen dutenak.

- Kontratatua lan-harremana hasi eta ondorengo hemezortzi (18) hilabeteetan mantendu beharko du kontratatutako langilea, salbu eta kontratua enpresari egotzi ezin dakizkiokeen arrazoiengatik azkentzen bada edo probaldian suntsiarazten bada. Betebehar hori bete ezean, itzuli egin beharko dira pizgarriak.
- Aipatutako arrazoren bat gertatzen bada, beste kontratu bat egin ahal izango da. Dena den, murriztapenaren epea ez da, guztira, hamabi hilabete baino luzeagoa izango. Pertsona bat kontratatzean aldi berean Gizarte Segurantzarako kuotan beste hobari edo murriztapen batzuk aplikatu ahal izango balira, horietako bat bakarrik aplikatuko da. Kontratatutako langileari Gizarte Segurantzaren alta ematen zaionean, alde onuradunak berak erabakiko du horietako zein aplikatuko den.

### ***Kontratua***

- Mugagabea.
- Lanaldi osoa edo partziala.
- Kontratua idatziz formalizatuko da, ezarritako eredia erabilita.

#### **1.5.2 Ezaugarriak**

- Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuota % 100 murriztuko da, kontratazioa egin eta hurrengo hamabi hilabeteetan.

#### **1.5.3 Araudia**

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## **1.6 Desgaitasuna duten pertsonen kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.**

### **1.6.1 Baldintzak**

#### **Kontratatua**

- Erakunde eskudunak aitortuta, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa duten pertsonak, edo ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako pentsiodunak, edo zerbitzurako ezintasun iraunkorragatik edo desgaitasunagatik erretiro-pentsioa aitortuta duten maila pasiboetako pentsiodunak.
- Enplegu Zerbitzu Publikoan izena emanda egon behar dute.
- Ezin izango da enpresari, enpresa-taldeari edo erakundeari lotuta egon kontratazioaren aurreko hogeita lau hilabeteetan, kontratu mugagabe baten bidez.
- Kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu dutenak, abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan aurreikusitako kasuan salbu (abenduaren 30eko BOE).
- Azken bi salbuespenak ez dira aplikatuko laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen kasuan. Ondorio horietarako, pertsona batek zailtasun bereziak dituela joko da talde hauetakoren batean sartzen denean:
  - Garuneko paralisia, buruko gaixotasunen bat edo adimen-desgaitasuna duten pertsonak, baldin eta % 33ko edo hortik gorako desgaitasun-maila aitortuta badute.
  - Desgaitasun fisikoa edo zentzumenezkoa duten pertsonak, baldin eta % 65eko edo hortik gorako desgaitasun-maila aitortuta badute.

### **Kontratatzailea**

- Jarraian aurkezten diren onurak eska ditzakete desgaitasuna duten pertsonekin lanaldi oso edo partzialeko kontratu mugagabeak egiten dituzten enpresek, bai eta bazkide gisa desgaitasuna duten pertsonak onartzen dituzten lan elkartuko kooperatibek ere, baldintza hauek betetzen dituztenean:
  - Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea, bai kontratatuak altan ematen diren datan, bai dagokion hobariak aplikatzen diren bitartean. Hobaria aplikagarria den bitartean betebeharrak arauzko epean ordaintzen ez badira, automatikoki programa honetan araututako hobariak galduko dira, aipatu epean ordaindu ez diren denbora-aldietako kuotei dagokienez; hala, epe hori kontsumituta bezala hartuko da gehieneko hobari-aldia zenbatzeko orduan.

- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabeak beharko dute izan, preskribatu ez diren arau-hauste oso larriak egiteagatik, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46.2 artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabeak (dekretu horren bidez, lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartu zen).
- Kontratu hobaridunak azkendu dituzten edo azkentzen dituzten enpresei, dela bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak, dela kaleratze kolektiboak tartean direla, ez zaie programa honetan ezarritako hobaririk aplikatuko hamabi hilabetez.
- Enpresek Lanbiden eskatu beharko dituzte desgaitasuna duten langileak.
- Enpresa onuradunek kontratatutako pertsonak gutxienez hiru (3) urtez mantendu beharko dituzte lanean, eta boluntarioki lanpostua uzten, bidezko kaleratzea gertatzen edota lan-harremana kausa objektiboengatik azkentzen bada, desgaitasuna duten beste pertsonekin ordeztu beharko dituzte. Obligazio hori betetzen ez badu, ez-betetze aldiari dagozkion zenbatekoak itzuli beharko ditu enpresak. Itzulketa hori jasotako diru-laguntzara mugatuko da, eta ez ditu itzuli beharko ordura arteko hobariei esker jasotako zenbatekoak. Itzuli beharko duen diru-laguntzaren zenbatekoa pertsona enpresako langile izan ez den denboraren proportzionala izango da; hau da, boluntarioki kargua uzten duen, bidezko kaleratzea gertatzen den edota lan-harremana kausa objektiboengatik azkentzen den datatik aurrerako denbora. Bidegabeko kaleratzeen kasuan, jasotako diru-laguntza bere osotasunean itzuli beharko du.

## 1.6.2 Ezaugarriak

### Pizgarriak

- 3.907 euroko diru-laguntza, lanaldi osorako egindako kontratu bakoitzeko. Kontratu mugagabea lanaldi partzialerako ituntzen denean, itundutako lanaldiarekiko proportzionalki murriztuko da 3.907 euroko diru-laguntza.
- Lanpostua egokitzeko, oztopoak kentzeko edo babes pertsonaleko baliabidez hornitzeko 901,52 eurora arteko diru-laguntza.
- Sozietateen gaineko Zergaren kuota osoaren kenkaria: 6.000 euro, kontratu mugagabea duten desgaitasundun langileen batezbestekoari urtean gehitutako pertsonako, aurreko ekitaldian kontratu-mota hori zuten desgaitasundun langileen batezbestekoari dagokionez.

- Enpresak Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetarako hobia:
- Kontratazioa lanaldi partzialerako egiten bada, hobariaren zenbatekoa abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 2.7 artikuluan aurreikusitakoa izango da, abenduaren 30eko 27/2009 Legearen 6.2 artikuluan emandako idazketaren arabera.
- Enpresa-kuotarako hobia izateko, abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 4.2 artikuluan ezarritako baldintzak bete beharko ditu enpresak (abenduaren 30eko BOE).
- Kontratua lanaldi osorako egiten bada, hobari hauetarako eskubidea izango du enpresak:

Larria ez duen desgaitasuna pertsona	Emakumea	Gizona
45 urtetik beherakoak	5.350 euro urteko	4.500 euro urteko
45 urtetik gorakoak	5.700 euro urteko	5.700 euro urteko
Desgaitasun larria duen pertsona	Emakumea	Gizona
45 urtetik beherakoak	5.950 euro urteko	5.100 euro urteko
45 urtetik gorakoak	6.300 euro urteko	6.300 euro urteko

### 1.6.3 Araudia

- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.
- 170/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30koa, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretua aldatzen duena, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, arautzen baita minusbalotasuna duten langileen enplegua.
- Abenduaren 18ko 46/2002 Legearen II. kapituluko 57. artikulua, pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga partzialki aldatzen duena eta zeinaren bidez sozietateen gaineko eta ez-egoiliarren errentaren gaineko zergen legeak aldatzen baitira.
- 12/2001 Legea, uztailaren 9koa, irailaren 17ko 35/2010 Legeak aldatzen duena.
- 1451/1983 Errege Dekretua, maiatzaren 11koa, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, arautzen baitira enplegu selektiboa eta minusbalotasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak.

## 1.7 Enplegu-zentro bereziek (EZB) desgaitasuna duten pertsonekin egindako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.

### 1.7.1 Baldintzak

#### Kontratatua

- Erakunde eskudunak aitortuta, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa duten pertsonak, edo ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako pentsiodunak, edo zerbitzurako ezintasun iraunkorragatik edo desgaitasunagatik erretiro-pentsioa aitortuta duten maila pasiboetako pentsiodunak. Laneko gaitasunaren murriztapena aplikatzeko, antzeko lanbide-kualifikazioa duen pertsona baten laneko gaitasun arruntarekin konparatuko da hura. Profesional anitzeko taldeek zehaztuko dute desgaitasun-maila, arrazoietan oinarritutako ebazpen bidez, dagokion erregelamendu-mailako arauan ezarritako baremoak aplikatuta.
- Enplegu Zerbitzu Publikoan izena emanda egon behar dute.
- Ezin izango da enpresari, enpresa-talderi edo erakundeari lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteetan, kontratu mugagabe baten bidez.
- Kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu dutenak, abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan aurreikusitako kasuan salbu (abenduaren 30eko BOE). Kanpo uzte hori ez da aplikatuko laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen kasuan. Ondorio horietarako, pertsona batek zailtasun bereziak dituela joko da talde hauetakoren batean sartzen denean:
  - Garuneko paralisia, buruko gaixotasunen bat edo adimen-desgaitasuna duten pertsonak, baldin eta % 33ko edo hortik gorako desgaitasun-maila aitortuta badute.
  - Desgaitasun fisikoa edo zentzumenezkoa duten pertsonak, baldin eta % 65eko edo hortik gorako desgaitasun-maila aitortuta badute.

#### Kontratatzailea

- Desgaitasuna duten pertsonen elkarteek edota beren senideek nagusiki sustatutako enpresak dira, kalterik egin gabe edozein pertsona fisiko edo

juridikok zentro bat eratzeko aukerari. Zentroon helburu nagusia desgaitasuna duen pertsonak laneratzea –eta ondorioz, gizartean txertatzea– da.

- EZB gisa izendatuak izateko, enpresako langileen % 70ek gutxienez desgaitasuna izan behar dute, eta administrazio eskudunari dagokion kalifikazioa eskatu.
- EZBen helburu nagusia kontratatzen dituzten desgaitasuna duten pertsonen ekoizpen-lan ordaindua egiteko aukera ematea da, euren ezaugarri pertsonaletara egokituta egongo dena eta lan-merkatu arruntean sartzen lagunduko diona.
- Administrazio publikoek sor ditzakete, zuzenean edota beste erakunde batzuekin lankidetzan, bai eta erakundeek, pertsona fisiko eta juridikoek edota ondasun-erkidegoek ere, baldin eta enpresaburuak izateko gaitasun juridikoa eta jarduteko gaitasuna badituzte.
- Izaera publiko zein pribatukoak izan daitezke, eta irabazi-asmokoak nahiz irabazi-asmorik gabekoak.
- Beharrezkoa da Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoko (SEPE) Zentro eta Zerbitzu Publikoen Erregistroan edota, hala badagokio, administrazio autonomikoetako erregistro baliokidean izena ematea eta EZB gisa izendatuta egotea.
- Euren kudeaketa beste edozein enpresak bete beharreko arauen mende egongo da.
- Jarraian aurkezten diren onurak eska ditzakete desgaitasuna duten pertsonekin lanaldi oso edo partzialeko kontratu mugagabeak egiten dituzten EZBek.
- Baldintza hauek bete beharko dituzte:
  - Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea, bai kontratatuak altan ematen diren datan, bai dagokion hobariak aplikatzen diren bitartean. Hobaria aplikagarria den bitartean betebeharrak arauko epean ordaintzen ez badira, automatikoki programa honetan araututako hobariak galduko dira, aipatu epean ordaindu ez diren denbora-aldietako kuotei dagokienez; hala, epe hori kontsumituta bezala hartuko da gehieneko hobari-aldia zenbatzeko orduan.
  - Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabeak beharko dute izan, preskribatu ez diren arau-hauste oso larriak egiteagatik, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46.2 artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabeak (dekretu horren bidez,



lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartu zen).

- Kontratu hobaridunak azkendu dituzten edo azkentzen dituzten EZBei, dela bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak, dela kaleratze kolektiboak tartean direla, ez zaie programa honetan ezarritako hobaririk aplikatuko hamabi hilabetez.
- Enpresek Lanbiden eskatu beharko dituzte desgaitasuna duten langileak.

### **Kontratua**

- Enplegu-zentro bereziek hitzartzen dituzten kontratuak mugagabeak izan daitezke, urrutiko lan-kontratuak salbu.
- Gizarte Segurantzarako kotizazioei dagokienez, izaera orokor edo espezifikoarekin onuragarriena den kuota-hobari edota -salbuespenen araubidea aplikatuko da.
- Desgaitasuna duen pertsonaren lanbide-egokitzapena errazteko, lanpostuari dagozkion zereginak bete ditzan edota, hala badagokio, lanposturako beharrezkoa den prestakuntza gauzatu dezan, kontratuetan lanerako egokitzapen-aldia hitzartu daiteke, zeinak probaldi-izaera izango baitu, sei hilabetekoa, gehienez ere.
- Profesional anitzeko taldeak zehaztuko du kontratatuak lanerako egokitzapen-aldia egin behar duen eta horrek zer-nolako baldintzak izango dituen.

### **1.7.2 Ezaugarriak**

Laguntza hauek jaso ditzakete:

- Enplegua sortzeko proiektuak partzialki finantzatzeko (zentroak sortzeko edota horiek handitzeko. 1998ko urriaren 16ko Ministro Agindua). Diru-laguntza hauek:
  - 12.020,24 euro izaera egonkorrarekin sortutako lanpostu bakoitzeko, EZBko langileen % 90ek baino gehiagok desgaitasuna badute, edo

- 9.015,18 euro izaera egonkorrarekin sortutako lanpostu bakoitzeko, desgaitasuna duten EZBko langileen proportzioa % 70etik % 90era artekoa bada.

Aipatutako diru-laguntzak eman daitezke, baldin eta EZBek behar bezala justifikatzen badu proiektuak eskatzen duen inbertsioa, ekintza hauetako bat edo gehiago aurrera eramateko:

- Laguntza teknikorako diru-laguntza (bideragarritasun-azterlanak, kontu-ikuskaritzak...).
  - Mailegu-interesaren diru-laguntza partziala, gehienez ere, hiru puntura arte.
  - Gizarte-interes aitortua duten proiektuetan inbertsio finkoa egiteko diru-laguntza.
- EZBetan lanpostuak mantentzeko laguntza (1998ko urriaren 16ko Ministro Agindua). Enplegu-zentro berezietan lanpostuak mantentzeko laguntzak honako hauexek dira:
    - Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotaren % 100eko hobaria, laneko istripuena eta lanbide-gaixotasunena ere barnean direla, baita batera bildu beharreko kuotak ere.
    - Soldata-kosturako diru-laguntzak, lanbide arteko gutxieneko soldataren % 50ekoak. Lanaldi partzialeko kontratuen kasuan, proportzionalki murriztuko da diru-laguntza, egindako lanaldiaren arabera.
    - Lanpostuak egokitu eta oztopo arkitektonikoak ezabatzeko diru-laguntzen gehieneko zenbatekoa 1.803,04 euro izango da lanpostu bakoitzeko.
    - EZBetako finantzak orekatu eta saneatzeko diru-laguntza (behin bakarrik).
    - Irabazi-asmorik gabeko, erabilgarritasun publikoa duten eta ezinbestekoak diren EZBetako aurrekontuak orekatzeko diru-laguntza.
    - EZBek lanpostuak mantentzeko laguntza teknikoa jaso dezakete, eta alde batek eskatuta eman daiteke, edo ofizioz, espedientearen azterlanak hala eskatzen duenean.
  - Lanbide Jarduera Babesteko Unitateentzako laguntzak (469/2006 ED, apirilaren 21ekoa). Lanbide Jarduera Babesteko Unitate gisa ulertzen dira EZBetako Egokitze Pertsonal eta Sozialeko Zerbitzuen barruan sartzen diren profesional

anitzeko taldeak, zeinak hainbat funtzio eta zeregin garatzearen bidez, zentrootako desgaitasuna duten pertsonen mugak, oztopoak edo zailtasunak gainditzen laguntzen baitiete, lanpostu batean hasi zein bertan mantentzeko prozesuan zehar.

### **1.7.3 Beste ezaugarri batzuk**

- Desgaitasuna duen pertsonak EZBetan egiten duen lana produktiboa eta ordaindua izan beharko da, pertsona bakoitzaren ezaugarrietara egokitua bere egokitzapen pertsonala eta soziala laguntzeko, eta, hala badagokio, ostean lan-merkatu arruntean sartzen lagundu beharko dio.
- Lana langilearen ezaugarri pertsonaletara uneoro egokitzen dela bermatzeko eta lortutako lanbide-egokitzapenaren maila aztertzeko helburuarekin, profesional anitzeko taldeek gutxienez bi urtez behin ikuskatuko dituzte. Ikuskapen horren bitartez, profesional anitzeko taldeek pertsonak garatzen duen lanak osasun-arrisku larria eragiten duela behatzen badute, berau desegokia dela adierazi beharko dute. Kasu horretan, langileak bere ezaugarrietara egokitzen den beste lanpostu bat bete beharko du zentro horretan bertan, eta hala egin ez badaiteke, zerbitzuak emateari utziko dio, 16. artikuluan aurreikusitako baldintzetan.
- Arrisku hori profesional anitzeko taldearen aldizkako ikuskapenaren aurretik egiaztatzen bada, modu berean jardungo da, eta profesional anitzeko taldeari berehala jakinaraziko zaio.

### **1.7.4 Araudia**

- 1998ko urriaren 16ko Ministro Agindua, elbarriak enplegurako eta lan autonomorako zentro berezietan laneratzea sustatzeko laguntzak eta diru-laguntza publikoak emateko oinarri arautzaileak ezartzen dituena.
- 2.273/85 Errege Dekretua, abenduaren 4koa, elbarriak gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/82 Legearen 42. artikuluan definitzen diren enplegu-zentro berezien Erregelamendua onartzen duena.
- 1368/1985 Errege Dekretua, uztailaren 17koa, enplegu-zentro berezietan lan egiten duten minusbaliatuen lan-harreman berezia arautzen duena.
- 427/1999 Errege Dekretua, matxoaren 12koa, 1368/1958 Errege Dekretua aldatzen duena
- 1/2013 Errege Dekretua, elbarriak lege orokorreko eta bere inklusioarako testua onartzen duena.

## 1.8 Lan-enklabeetatik datozen eta desgaitasuna duten pertsonentzako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.

### 1.8.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Erakunde eskudunak aitortuta, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa duten pertsonak, edo ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako pentsiodunak, edo zerbitzurako ezintasun iraunkorragatik edo desgaitasunagatik erretiro-pentsioa aitortuta duten maila pasiboetako pentsiodunak.
- Lan-enklabe batetik etorri behar dute, eta borondatezko eszedentzian egon enplegu-zentro berezi batean.
- Talde hauetako baten kide izan behar dute:
  - Garuneko paralisia, buruko gaixotasunen bat edo adimen desgaitasuna duten pertsonak, baldin eta % 33ko edo hortik gorako minusbaliotasun-gradua aitortuta badute.
  - Desgaitasun fisikoa edo zentzumenezkoa duten pertsonak, baldin eta % 65eko edo hortik gorako minusbaliotasun-gradua aitortuta badute.
  - Aurreko lerrokadetan sartzen ez diren desgaitasuna duten emakumeak, baldin eta % 33ko edo hortik gorako desgaitasun-maila aitortuta badute.
- Kontratatua ezin izango da enpresari, enpresa-taldeari edo erakundeari lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteotan, kontratatu mugagabe baten bidez, edo azken sei hilabeteotan, iraupen mugatuko, aldi baterako, prestakuntzarako, txandakako edo erretiroa hartzeagatik ordezkapeneko kontratu baten bidez.

#### ***Kontratatzailea***

- Enpresa laguntzailea izatea eta desgaitasuna dutenentzako enplegua sustatzeko neurri gisa lan-enklabeak arautzen dituen otsailaren 20ko 290/2004 Errege Dekretuan ezarritako baldintzak betetzea (otsailaren 21eko BOE).
- Kontratu hobaridunak azkendu dituzten edo azkentzen dituzten enpresei, dela bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak, dela kaleratze kolektiboak

tartean direla, ez zaie programa honetan ezarritako hobaririk aplikatuko hamabi hilabetez.

- Onuradunek kontratatutako pertsonen egonkortasuna gutxienez hiru (3) urtez mantendu beharko dute, eta bidezko kaleratzea gertatuz gero, desgaitasuna duten beste pertsona batekin ordeztu beharko dituzte.
- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea.

### **Kontratua**

- Idatziz, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabiliz, hitzartu ondoko hamar (10) egunetan.
- Gutxienez hiru (3) urteko iraupena izan beharko du, eta bidezko kaleratzea gertatuz gero, desgaitasuna duten beste pertsona batekin ordeztu beharko dute lanpostua.
- Uztailaren 9ko 12/2001 Legean aurreikusitako kaleratzeagatiko kalte-ordaina, alegia, urteko 33 egunekoa, jasotzeko aukera (lege hori irailaren 17ko 35/2010 Legearen bidez aldatu zen).
- Kontratua idatziz formalizatuko da, lau aletan eta eredu ofiziala erabilita. Halaber, mugagabea izan beharko da, lanaldi osorako zein partzialerako.
- Kontratuarekin batera dagokion Gizarte Segurantzako araubidean alta emateko eskaera eta minusbaliotasun-egiaztagiria aurkeztuko dira.

### **1.8.2 Ezaugarriak**

- Enpresa laguntzaileak a) edo b) taldean sartzen den enklabeko pertsona bat kontratatzen badu, laguntza hauetarako eskubidea izango du:
  - 7.814 euroko diru-laguntza, lanaldi osorako egindako lan-kontratu bakoitzeko. Lanaldi partzialeko kontratuen kasuan, proportzionalki murriztuko da diru-laguntza, itundutako lanaldiaren arabera.
  - Lanpostua egokitzeagatiko eta oztopoak ezabatzeagatiko diru-laguntza, urtarrilaren 30eko 170/2004 Errege Dekretuan ezarritakoarekin bat.
- Enpresa laguntzaileak c) taldean sartzen den enklabeko pertsona bat kontratatzen badu, laguntza hauetarako eskubidea izango du:
  - 3.907 euroko diru-laguntza, lanaldi osorako egindako lan-kontratu bakoitzeko. Lanaldi partzialeko kontratuen kasuan, proportzionalki murriztuko da diru-laguntza, itundutako lanaldiaren arabera.

- Lanpostua egokitzeagatiko eta oztopoak ezabatzeagatiko diru-laguntza, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuan ezarritakoarekin bat, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez (urtarrilaren 30eko 170/2004 Errege Dekretuaren bitartez aldatuta), arautzen baitira enplegu selektiboa eta minusbaliotasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak.
- Enpresak Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetarako hoberia:
- Kontratua lanaldi osorako egiten bada, hoberi hauetarako eskubidea izango du enpresak.

Larria ez den desgaitasuna pertsona	Emakumea	Gizona
45 urtetik beherakoak	5.350 euro urteko	4.500 euro urteko
45 urtetik gorakoak	5.700 euro urteko	5.700 euro urteko
Desgaitasun larria duen pertsona	Emakumea	Gizona
45 urtetik beherakoak	5.950 euro urteko	5.100 euro urteko
45 urtetik gorakoak	6.300 euro urteko	6.300 euro urteko

- Kontratazioa lanaldi partzialerako egiten bada, hobariaren zenbatekoa abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 2.7 artikuluan aurreikusitakoa izango da, abenduaren 30eko 27/2009 Legearen 6.2 artikuluan emandako idazketaren arabera (abenduaren 31ko BOE).

- Desgaitasuna dutenentzako enplegua sustatzeko neurri gisa lan-enklabeak arautzen dituen otsailaren 20ko 290/2004 Errege Dekretuan aurreikusitakoaren arabera, enpresa laguntzaileei eta kontratu hauei aplikagarria izango zaie baldintza eta bazterketen gaineko araubidea, bai eta betebeharrera ere, langileen enplegu-egonkortasuna mantentzekoa barne, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuan araututako laguntzei aplikagarria zaiena (dekretu hori aldatu egin zen urtarrilaren 30eko 170/2004 Errege Dekretuaren bidez).

### 1.8.3 Araudia:

- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.
- 290/2004 Errege Dekretua, otsailaren 20koa, desgaitasuna dutenentzako enplegua sustatzeko neurri gisa, lan-enklabeak arautzen dituena.
- 170/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30koa, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretua aldatzen duena, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betetz, arautzen baitira enplegu selektiboa eta minusbalotasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak.
- 46/2002 Legea, abenduaren 18koa, pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga partzialki aldatzen duena eta zeinaren bidez sozietateen gaineko eta ez-egoiliarren errentaren gaineko zergen legeak aldatzen baitira.
- 1451/1983 Errege Dekretua, maiatzaren 11koa, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betetz, arautzen baitira enplegu selektiboa eta desgaitasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak.

## 1.9 Gazte Bermea Sistema Nazionalaren onuradunentzako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.

### 1.9.1 Baldintzak

#### Kontratatua

- 25 urtetik beherako pertsonak, edo 30 urtetik beherakoak, beren desgaitasun-maila % 33koa edo handiagoa bada edo 25 urtetik gorako pertsonak eta 30 urtetik beherakoak langabezia-tasa %20 azpitik egon dadila arte.
- Gazte Bermea Sistema Nazionalaren onuradun izatea, horretarako baldintzak betez.

#### Kontratatzailea

- Onuradun izan daitezke enpresak, autonomoak, kooperatiba-sozietateak eta lan-sozietateak eta laneratze-enpresak.
- Enpresek edo langile autonomoek enplegu mugagabearen maila eta enpleguaren guztizko maila handitu egin beharko dute kontratu berri horrekin, eta kontratu berriarekin lortutako mailari eutsi egin beharko diote hobariaz baliatzen diren bitartean. Hazkunde hori kalkulatzeko, kontratua egin aurreko hogeita hamar (30) egun naturaletan enpresan lanean jardun duten langileen eguneko batezbestekoa hartuko da erreferentziazat.
- Enplegu eta Gizarte Segurantza Ministerioak enplegu mugagabearen maila eta enpleguaren guztizko maila aztertuko ditu hobaridun kontratua egin eta handik sei (6) hilabetera. Horretarako, baldintza hori betetzen ote den aztertu beharreko hilabeteari dagokion langile mugagabeen batezbestekoa eta langile guztien batezbestekoa hartuko dira.
- Enpresak kontratuko hobaria baliatzen duen denboran zehar eutsi beharko dio kontratuari esker lortu duen enplegu-mailari. Betebehar hori ez da urratuztat joko kausa objektibo edo diziplinazkoengatik kaleratzeen kasuan, bidegabetzat deklaratu ez direnean.
- Kontratatzaileak lan-harremana hasi eta ondorengo sei (6) hilabeteetan gutxienez mantendu beharko du kontratatutako langilea. Betebehar hori bete ezean, itzuli egingo dira aplikatutako pizgarriak. Betebehar hori ez da urratuztat joko lan-kontratua arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean, eta bata zein bestea bidezko aitortzen direnean, edota langileak dimisioa aurkeztean, hiltzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean.
- Langilea altan ematen den unean, enpresak egunean izan behar ditu bere zerga-betebeharrak, organo eskudunak bitarteko telematikoak baliatuta igorriko duen ziurtagiriaren bidez egiaztatuko dena, bai eta Gizarte Segurantzarekikoak ere.

### **Kontratua**

- Mugagabea.
- Lanaldi osoa edo partziala. Lanaldi partzialaren kasuan, hura lanaldi osorako kontratatutako langileak duenaren % 50 izan beharko da, gutxienez.



- 2014ko uztailaren 5etik 2016ko ekainaren 30era bitartean egindako kontratuak.

### **1.9.2 Ezaugarriak**

- Lanaldi osoko kontratuen kasuan: Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-ekarpenaren 300 euroko hobaria hileko, sei (6) hilabetez.
- Lanaldi partzialeko kontratuen kasuan:
  - Hobaria hileko 225 eurokoa izango da, lanaldia lanaldi osorako kontratatutako langileak duenaren % 75 gutxienez denean.
  - Hobaria hileko 150 eurokoa izango da, lanaldia lanaldi osorako kontratatutako langileak duenaren % 50 gutxienez denean.
- Hobaria pizgarri-mota guztiekin bateragarria izango da, betiere, enpresak edota autonomoak kotizatuko duen hileko zenbatekoa negatiboa ez bada. Hobaria jasotzeko eskubidea ematen duen langilearen Gizarte Segurantzarako kotizazioari ordaindu beharreko enpresa-ekarpena hobaria baino txikiagoa bada, soberakina deskontatu daiteke aipatu langilea sartuta dagoen hileko likidazioko amaierako enpresa-ekarpenetik, baldin eta hori negatiboa ez bada.
- Enpresek, autonomoak barne, behin baino ezingo dituzte aplikatu Gazte Bermea Sistema Nazionalaren onuradun bakoitzeko aurreikusitako hobariak.

### **1.9.3 Araudia**

- 18/2014 Legea, urriaren 15ekoa, hazkuntzaren, lehiakortasunaren eta eraginkortasunaren aldeko premiazko neurriak onartzekoa.
- 8/2014 Errege Lege Dekretua, uztailaren 4koa, hazkuntzaren, lehiakortasunaren eta eraginkortasunaren aldeko premiazko neurriak onartzekoa.

## **1.10 Prestakuntzarekin lotura duen lanaldi partzialeko kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.**

### **1.10.1 Baldintzak**

#### **Kontratatua**

- Enplegu-bulegoan izena emandako 30 urtetik beherako gazte langabeak, edo 35 urtetik beherakoak, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badute, eta baldintza hauetakoren bat betetzen dutenak:
  - Langabezian egotea eta Lanbiden etenik gabe izena emanda egotea, kontratua egin aurreko hemezortzi (18) hilabeteetatik hamabi (12) hilabetetan, gutxienez.
  - Lan-esperientziarik ez izatea edo hura hiru (3) hilabete baino gutxiagokoa izatea.
  - Beste jarduera-sektore batetik etortzea. Horretara begira, 2009ko Ekonomia Jardueren Sailkapen Nazionala (CNAE-2009) onartzen duen apirilaren 13ko 475/2007 Errege Dekretuaren Eranskinean, jarduera-sektorea Klase gisa identifikatuko da lau zifrako zenbakizko kode baten bidez, Dekretu horren 3.d) artikuluan adierazitakoaren arabera.
  - Nahitaezko irakaskuntzako, lanbide-heziketako edo profesionaltasun-ziurtagirien titulu ofizialik ez izatea.
  - Gazte Bermea Sistema Nazionalaren onuradun izatea.

### **Kontratatzailea**

- Enpresak, autonomoak barne. Ezin izango dute hartu kontratua azkentzeko erabaki bidegaberik, kontratua egin aurreko sei hilabeteetan. Mugak 2013ko otsailaren 24tik aurrera azkendutako kontratuei bakarrik eragingo die, eta kontratua azkendu dieten langileen lanbide-talde bereko lanpostuen eta lantoki berean betetzeko.
- Kontratuarekin lortu duen enplegu-mailari eutsi beharko dio, gutxienez, kontratu horrek duen iraupenaren pareko epean, eta, gehienez, hamabi hilabeteko epean, kontratua egin denetik kontatzen hasita. Betebehar hori bete ezean, pizgarriak itzuli egin beharko dira.
- Enplegua mantentzeko betebeharra ez da urratutzat joko kontratua arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean, eta bata zein bestea bidezko aitortzen edo deklaritzen direnean, edota langileak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean, hitzartutako epea amaitzean, edota kontratuaren xede den lana edo zerbitzua gauzatzean edo probaldian hura suntsiaraztean.

- 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. atalean ezarritako aurreikuspenak aplikatuko dira, 2.7 eta 6.2 artikuluetan ezarritakoa izan ezik.

### **Kontratua**

- Mugagabea edo iraupen zehatzekoa.
- Lanaldi partzialekoa, lanaldi osoz aritzen den langileak duenaren % 50 izango dena, gehienez ere.
- Kontratua idatziz formalizatuko da, ezarritako eredia erabilia.

#### **1.10.2 Ezaugarriak**

- Kontratatuak enplegua eta prestakuntza bateratu beharko dituzte, edo bestela prestakuntza kontratua izenpetu aurreko sei hilabeteetan egin izana justifikatu beharko dute.
- Prestakuntzak ez du zertan berariazko loturarik izan kontratuaren xede den lanpostuarekin. Ezaugarri hauek izan ditzake:
  - Ofizialki egiaztatu daitekeen edo enplegu-zerbitzu publikoek sustatutako prestakuntza.
  - Hizkuntzen edo informazioaren eta komunikazioaren teknologien gaineko prestakuntza (urtean 90 ordu gutxienez).

### **Pizgarriak**

- Gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuota % 100 murriztuko da, gehienez ere, hamabi hilabetez, 250 langile baino gutxiago dituzten enpresek egiten badute kontratua; enpresek langile-kopuru hori edo handiagoa badute, berriz, % 75ekoa izango da murriztapena.
- Pizgarri hori beste hamabi (12) hilabetez luzatu daiteke pertsonak prestakuntza eta enplegua bateratzen jarraitzen badu, edo prestakuntza lehenengo hamabi hilabeteotako epea amaitu aurreko sei hilabeteetan egin badu.

#### **1.10.3 Araudia**

- 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa, kontratazio egonkorra errazteko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko neurriei buruzkoa.
- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzekoa.

## 1.11 Gizarte-bazterketako egoeran dauden pertsonentzako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.

### 1.11.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Langabeak edo beste enpresa batean lanaldi partzialeko kontratu batekin aritzen diren langileak, baldin eta beren lanaldia lanaldi osoz aritzen den pertsona batek duenaren herena baino laburragoa bada.
- Gizarte-bazterketako egoera batean egon beharko da, gizarte-zerbitzu publiko eskudunek egiaztatuta; horretarako, talde hauetako batean egon beharko da langabea:
  - Txertaketako errenta minimoa edo izaera berdineko edo antzeko beste edozein prestazio (autonomia-erkidego bakoitzak emandako izendapenaren arabera) jasotzen duten pertsonak, bai eta prestazio horien onuradun den bizikidetzako unitatean dauden pertsonak ere.
  - Aurreko lerrokadan aipatzen diren prestazioak jaso ezin dituzten pertsonak (eskatzen den egoitza-aldia edo erroldatze-aldia edo unitate hartzailea eratzeko eskatzen den aldia ez betetzeagatik edo legez ezarritako kobrantza-aldia amaituta egoteagatik).
  - 18 urtetik 30era bitarteko gazteak, adingabeak babesten dituzten erakundeetatik datozenak.
  - Droga-mendekotasun arazoak dituzten edo bestelako mendekotasun-arazoak dituzten eta errehabilitazioko edo gizarteratzeko prozesuan dauden pertsonak.
  - Baldintzapeko askatasuneko egoeran dauden pertsonak eta preso ohiak, eta espetxean egonik, beren espetxe-egoeragatik enplegu bat eskura dezaketen eta beren lan-harremana uztailaren 6ko 782/2001 Errege Dekretuaren 1. artikuluan araututako lan-harreman bereziaren aplikazio-eremuaren barruan ez duten presoak.
  - Zaintzapeko askatasuneko egoeran dauden pertsonak eta preso ohiak, bai eta preso adingabeak ere, adingabeen zigor-erantzukizuna arautzen duen urtarrilaren 12ko 5/2000 Lege Organikoaren aplikazio-eremuan daudenak, eta beren egoeragatik enplegu bat eskura dezaketenak, eta beren lan-harremana uztailaren 30eko 1774/2004 Errege Dekretuak onartutako 5/2000 Lege Organikoaren Erregelamenduaren 53.4 artikulua adierazten duen lan-harreman bereziaren aplikazio-eremuaren barruan ez dutenak.
  - Autonomia-erkidegoek eta Ceuta eta Melilla hiriek baimendutako urgentziazko bizitoki-zentroetan ibili diren pertsonak.
  - Autonomia-erkidegoek eta Ceuta eta Melilla hiriek baimendutako prebentzio eta gizarteratzeko zerbitzuetan ibili diren pertsonak.

- Langilea ezin izango da enpresari, enpresa-taldeari edo erakundeari lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteotan, kontratatu mugagabe baten bidez, edo azken sei hilabeteotan, iraupen mugatuko, aldi baterako, prestakuntzarako, txandakako edo erretiroa hartzeagatiko ordezkapeneko kontratu baten bidez.
- Kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu duten pertsonak. Bazterketa hori ez da aplikatuko kontratua amaitzeko arrazoia bidegabetzat aitortutako edo deklaraturako kaleratzea edo kaleratze kolektiboa bada, hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan ezarritako zenbait salbuespenekin (abenduaren 30 eko BOE).
- Arau orokor gisa, langileak ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan enplegatzailearekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideekin, ez eta azkeneko aipaturako horietan kontratatzen diren pertsonekin ere.
- Salbuespena: enplegatzailea soldatapekorik ez duen langile autonomoa denean eta 45 urtetik beheragoko senide bat kontratatzen duenean, bere etxeo unitatean bizi ez dena eta bere mende ez dagoena, edota bere seme-alabak kontratatzen dituenen, 30 urtetik beherakoak eta berarekin lan egiten dutenak, unitate horretan bizi ala ez.

### ***Kontratatzailea***

- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea.
- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da) (abuztuaren 8ko BOE).
- Hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 6.2 artikuluan ezarritakoarekin bat (abenduaren 30 eko BOE), lege horretan xedaturako laguntzetatik kanpo geratuko dira, hamabi (12) hilabetez, enplegua sustatzeko programen araudien babesean hobaridun diren kontratuak azkendu edo azkentzen dituzten enpresak, bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak edo kaleratze kolektiboak direla medio.

### ***Kontratua***

- Kontratuak mugagabeak izan daitezke, aldizkako finakoak barne, lanaldi osoko edo partzialeko kontratazioen bidez.
- Idatziz formalizatuko dira, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilita.

### 1.11.2 Ezaugarriak:

- Kontratu mugagabe bakoitzean, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 50 euroko hobaria izateko (urteko 600 euro), 4 urtez.
- Hasierako kontratuak edota kontratu mugagabe bihurtzen direnak lanaldi partzialerako egiten badira, hobaria abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 2.6 artikuluari (abenduaren 30eko BOE) jarraikiz aplikatuko da, abenduaren 30eko 27/2009 Legearen 6.2 artikuluan emandako idazketaren arabera (abenduaren 31ko BOE).
- Ezarritako onurek, xede bererako ematen diren beste laguntza publiko batzuekin batera, ezingo dute muga hau gainditu: hobaria ematen zaion kontratuari dagokion urteko soldataren kostuaren % 60.
- Baldin eta laguntza iruzurrezko moduan eta hura emateko eskatzen diren baldintzak bete gabe lortu bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobiai jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita errenergua eta berandutza-interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko araudietan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean.

### 1.11.3 Araudia

- 3/2012 Errege Dekretua, otsailaren 10ekoa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 44/2007 Legea, abenduaren 13koa, laneratze-enpresen araubidea erregulatzen duena.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

1.12 ABLE batetik datozen pertsonentzako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak, Lehen Enplegu Gaztea izeneko kontratua, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua edota praktikaldiko kontratua dutenak.

#### 1.12.1 Baldintzak

##### Kontratatua

- ABLE baten bidez kontratatutako pertsonak:

- Lehen Enplegu Gaztea izeneko kontratua dutenak, hura egin zenetik 3 hilabete igaro direnean, eta enpresa erabiltzaile baten esku jarri direnak.
- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua dutenak eta enpresa erabiltzaile baten esku jarri direnak.
- Praktikaldiko kontratua dutenak eta enpresa erabiltzaile baten esku jarri direnak.

### **Kontratua**

- Mugagabea.
- Lanaldi osoa eta partziala (Lehen Enplegu Gaztea kontratu batean jatorria badu, lanaldia % 75ekoa izango da gutxienez).

#### **1.12.2 Ezaugarriak**

- Lehen Enplegu Gaztea kontratu batean jatorria duen kontratua denean, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan urtean 500 euroko hobaria izateko, hiru urtez. Emakumeen kasuan, hobari hori urtean 700 eurokoa izango da.
- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratu batean jatorria duen kontratua denean, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan urtean 1500 euroko murriztapena izateko, hiru urtez. Emakumeen kasuan, murriztapen hori urtean 1800 eurokoa izango da.
- Praktikaldiko kontratu batean jatorria duen kontratua denean, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan urtean 500 euroko hobaria izateko, hiru urtez. Emakumeen kasuan, hobari hori urtean 700 eurokoa izango da.

#### **1.12.3 Araudia**

- 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa, kontratazio egonkorra errazteko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko neurriei buruzkoa.
- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.

## 1.13 Laneratze-enpresek gizarte-bazterketako egoeran dauden langileekin egindako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.

### 1.13.1 Baldintzak

#### *Kontratatua*

- Gizarte-bazterketako egoeran dauden langabeak.
- Gizarte-bazterketako egoera gizarte-zerbitzu eskudunek egiaztatuko dute; horretarako, talde hauetako batean egon beharko da langabea:
  - Txertaketako errenta minimoa edo izaera berdineko edo antzeko beste edozein prestazio (autonomia-erkidego bakoitzak emandako izendapenaren arabera) jasotzen dutenak, eta prestazio horien onuradun den bizikidetzako unitatean daudenak.
  - Aurreko lerrokadan aipatzen diren laguntzak eskuratzetik ez dutenak, arrazoi hauetakoren bat dela eta:
    - i. Erroldan izena emanda egoteko edo laguntza jasotzeko unitatea osatzeko ezarritako gutxieneko epea beteta ez izatea.
    - ii. Laguntza jasotzeko legez ezarritako gehieneko epea beteta izatea.
  - Adingabeak babesteko erakundeetatik datozen 18 urte baino gehiagoko eta 30 urte baino gutxiagoko pertsonak.
  - Drogadikzio- edo alkoholismo-arazoak dauzkaten pertsonak, hain zuzen ere errehabilitatzen edo gizarteratzen ari direnak.
  - Espetxean egonik, beren espetxe-egoeratik enplegu bat eskura dezaketen eta beren lan-harremana uztailaren 6ko 782/2001 Errege Dekretuan (horren bidez, espetxeetako lantegietan lan-jarduerak egiten dituzten presoan lan-harreman berezia eta gizartearentzako lanak egin behar dituztenen Gizarte Segurantzaren babesa arautzen dira) araututako lan-harreman bereziaren aplikazio-eremuaren barruan ez duten presoak, eta baldintzapeko askatasuneko egoeran daudenak eta preso ohiak.
  - Adingabeen zigor-erantzukizuna arautzen duen 5/2000 Lege Organikoaren aplikazio-eremuan dauden preso adingabeak, beren espetxe-egoeratik enplegu bat eskura dezaketenak, eta beren lan-harremana lan-harreman bereziaren, zaintzapeko askatasunaren eta preso ohien aplikazio-eremuaren barruan ez dutenak.
  - Autonomia-erkidegoek eta Ceuta eta Melilla hiriek baimendutako urgentziatzko bizitoki-zentroetan ibili direnak.



- Autonomia-erkidegoek eta Ceuta eta Melilla hiriek baimendutako prebentzio eta gizarteratzeko zerbitzuetan ibili direnak.
- Arau orokor gisa, kontratatuak ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan enplegatzailearekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organotako kideekin, ez eta azkeneko aipatutako horietan kontratatzen direnekin ere.
- Salbuespena: enplegatzailea soldatapekorik ez duen langile autonomoa denean eta 45 urtetik beheragoko senide bat kontratatzen duenean, baldin eta hura etxeko unitatean bizi ez bada eta enplegatzailearen mende ez badago; edota kontratatutako pertsonak langile autonomoaren seme-alabak direnean, 30 urtetik beherakoak, eta enplegatzailearekin lan egiten dutenean, berarekin bizi ala ez.
- Kontratutako pertsona ezin izango da enpresari, enpresa-taldeari edo erakundeari lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteotan, kontratatu mugagabe baten bidez, edo azken sei hilabeteotan, iraupen mugatuko, aldi baterako, prestakuntzarako, txandakako edo erretiroa hartzeagatiko ordezkapeneko kontratu baten bidez.
- Arau orokor gisa, kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu duten pertsonak. Salbu eta kontratua amaitzeko arrazoia bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzea edo kaleratze kolektiboa bada, hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan ezarritako kasuan izan ezik.

### ***Kontratatzailea***

- Laneratze-enpresa gisa jotako merkataritza-sozietateak edo kooperatiba-sozietateak izan behar dute; gizartean baztertuta daudenak gizarteratzea eta laneratzea eta horiei prestakuntza ematea izango da sozietate horien jarduera ekonomikoaren helburua.
- Erakunde sustatzaile batek edo gehiagok sustatuak eta erakunde baten edo batzuen parte hartzea dutenak izan behar dute, hau da, irabazi-asmorik gabeko erakundeak, irabazi-asmorik gabeko elkarteak eta fundazioak izango dira; beren helburua egoera ahuletan dauden pertsonak gizarteratzea izango da, eta laneratzeko enpresak eratzea sustatuko dute. Partaidetza hori kapital sozialaren % 51 izango da gutxienez, merkataritza-sozietateen kasuan. Kooperatiba-sozietateen eta lan-sozietateen kasuan, kide laguntzaileei edo bazkideei aplikagarriak zaizkien legerietan jasotako gehieneko mugen barruan kokatu beharko da partaidetza.
- Dagokion erregistroan inskribatuta egon behar dute, bai eta autonomia-erkidegoko Laneratze Enpresen Administrazio Erregistroan ere.
- Urte osoan, gizarteratze-prozesuan dauden langile kontratatuen ehuneko mantendu behar dute: plantillaren % 30ekoa gutxienez, jardueraren lehenengo

hiru urteetan, eta % 50ekoa gutxienez, laugarren urtetik aurrera; ezingo da bi baino txikiagoa izan.

- Sozietatearen helburuarekin zerikusirik ez duen jarduera ekonomikorik ez dute egingo.
- Ekoizpen- eta gizarteratze-egiturak hobetzera edo handitzera bideratu behar dute erabilgarri dauden soberakinen % 80, gutxienez.
- Sozietatearen balantzea aurkeztu behar dute urtero. Balantzean, honako hauek jasoko dira: memoria ekonomikoa eta soziala, lan-merkatu arrunteko laneratze-maila eta plantillaren osaera, egindako laneratze-zereginei buruzko informazioa eta hurrengo ekitaldirako aurreikuspenak.
- Gizarteratzeko eta laneratzekeko ibilbideen ondorioz sorturiko konpromisoak konplitzeko behar diren baliabideak eduki behar dituzte.
- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea.
- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (abuztuaren 8ko BOE) (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da).
- Hamabi hilabetez laguntzetatik kanpo geldituko dira enplegua sustatzeko programen araudien babesean hobaridun diren kontratuak azkendu edo azkenduko dituzten enpresak, bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak edo kaleratze kolektiboak direla medio.

### ***Kontratua***

- Kontratuak mugagabeak izan daitezke, aldizkako finkoak barne, edo aldi baterakoak, lanaldi osoko edo partzialeko kontratazioen bidez. Azken kasu horretan, eguneko edo asteko lanaldia lanaldi osoko langilearen lanaldi erdia baino luzeagoa izan beharko da.
- Era berean, enplegua sustatzeko aldi baterako kontratua ere hitzartu daiteke, gizartean bazterturik dauden langileentzat.
- Idatziz formalizatuko dira, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilita.

### **1.13.2 Ezaugarriak**

- Kontratu mugagabe edo aldi baterako kontratu bakoitzean, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 70,83 euroko hobaria izateko (urteko 850 euro), hiru urtez.
- Kontratua 30 urtetik beherakoekin formalizatzen denean, edo 35 urtetik beherakoekin % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badute, hileko

137,50 euroko hobaria jasotzeko eskubidea izango du kontratatzaileak (urteko 1.650 euro) hiru urtez.

- Ezarritako onurek, xede bererako ematen diren beste laguntza publiko batzuekin batera, ezingo dute muga hau gainditu: hobaria ematen zaion kontratuari dagokion urteko soldataren kostuaren % 60.
- Baldin eta laguntzak emateko eskatzen diren baldintzak bete gabe laguntzaren bat jasotzen bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita errenergua eta berandutza-interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko arauetan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean.

### 1.13.3 Araudia

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 44/2007 Legea, abenduaren 13koa, laneratze-enpresen araubidea erregulatzen duena.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## 1.14 Administrazio eskudunaren bitartez, genero edo etxeko indarkeriaren edo terrorismoaren biktima edota gizaki trafikoaren biktima direla egiaztatuta duten langileentzako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.

### 1.14.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Administrazio eskudunaren bitartez, bizikidetzaren unitateko kideren baten aldetik etxeko indarkeria jasan duten biktimak edo genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktimak edo gizaki trafikoaren biktimak direla egiaztatuta dutenak; ez da beharrezkoa izango langabezia egotea.
- Kontratatuak ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan kontratatzailearekin, zuzendaritza-karguak dituztenen,

edo sozietateetako administrazio-organoetako kideekin, ez eta azkeneko aipatutako horietan kontratatzen direnekin ere.

- Ez da bazterketa hori aplikatuko enplegatzailea soldatapekorik ez duen langile autonomoa denean eta 45 urtetik beheragoko senide bat kontratatzen duenean, enplegatzailearen etxeko unitatean bizi ez dena eta haren mende ez dagoena. Ez eta langile autonomoarekin lan egiten duten 30 urtetik beherako seme-alaben kasuan ere, harekin bizi ala ez.
- Kontratatutako pertsona ezin izango da enpresari, lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteotan, kontratatu mugagabe baten bidez, edo azken sei hilabeteotan, iraupen mugatuko, aldi baterako, prestakuntzarako, txandakako edo erretiroa hartzeagatiko ordezkapeneko kontratu baten bidez.
- Kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu duten pertsonak. Kanporatze hori ez da aplikatuko kontratua amaitzeko arrazoa bidegabetzat aitortutako eta deklaraturako kaleratzea edo kaleratze kolektiboa bada, 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan ezarritako kasuan izan ezik (abenduaren 30eko BOE).

### ***Kontratatzailea***

- Talde hori bazkide langile bezala hartzen duten enpresa guztiek egin dezakete kontratu hau –kooperatibek edo lan-sozietateek barne-, baldin eta erakundeak Gizarte Segurantzaren besteren konturako langileentzat dagoen araubidea hautatu badu, edota talde horretan sartzen diren langileak kontratatzen dituzten autonomoak baldin badira.
- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izan behar dituzte.
- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (abuztuaren 8ko BOE) (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da).
- 34/2006 Legearen 6.2 artikuluan ezarritakoarekin bat (abenduaren 29eko BOE), xedatutako laguntzetatik kanpo geratuko dira, hamabi hilabetez, enplegua sustatzeko programen araudien babesean hobaridun diren kontratuak azkendu edo azkentzen dituzten enpresak, bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak edo kaleratze kolektiboak direla medio.

### ***Kontratua***

- Kontratuak mugagabeak izan daitezke, aldizkako finkoak barne, edo aldi baterakoak, lanaldi osoko edo partzialeko kontratazioen bidez.
- Idatziz formalizatuko dira, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilita.

### 1.14.2 Ezaugarriak

- Kontratu mugagabe bakoitzean, hura egiten den egunetik kontratatzaileak eskubidea izango du hilean 70,83 euroko (urteko 850 euro) hobaria izateko, lau urtez, Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan, kontratatzen duen pertsona bakoitzeko, administrazio publikoaren bitartez egiaztatuta badauka etxeko indarkeriaren biktima izan dela. Genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktimen kasuan, hobaria hileko 125 eurokoa izango da (urteko 1.500 euro), lau urtez. Gizaki trafikoaren biktimen kasuan, hobaria hileko 125 eurokoa izango da (urteko 1.5000 euro bi urtetan zehar)
- Hasierako kontratua edo mugagabea izatera igarotzen dena lanaldi partzialekoa denean, 43/2006 Legearen 2.6 artikuluan ezarritakoaren arabera aplikatuko da hobaria (abenduraren 30eko BOE).
- Onuradunek, xede bererako ematen diren beste laguntza publiko batzuekin batera, ezingo dute muga hau gainditu: hobaria ematen zaion kontratuari dagokion urteko soldataren kostuaren % 60.
- Baldin eta laguntzak emateko eskatzen diren betekizunak bete gabe laguntzaren bat jasotzen bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita errenergua eta berandutza—interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko arauetan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean.

### 1.14.3 Araudia

- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 29/2011 Legea, irailaren 22koa, terrorismoaren biktimak aintzatetsi eta haiei osoko babesa ematekoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## 1.15 Langabezia-subsidioa jasotzen duten 52 urtetik gorakoentzako lan-kontratuaren klausula espezifikoak.

### 1.15.1 Baldintzak

#### *Kontratatua*

- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoan izena emanda dauden 52 urtetik gorakoak; Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzeari buruzko ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren 215. artikuluan jasotako subsidioren baten onuradunak edo Gizarte Segurantzako nekazaritzako araubide

bereziari atxikitako aldi baterako langileentzako langabezia-subsidioaren onuradunak izan behar dute.

- Neurri hori aplikatzea borondatezkoa izango da.
- Ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan enpresariarekin, zuzendaritza-karguak dituztenekin, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideekin, ez eta azkeneko aipatutako horietan kontratatzen direnekin ere.

### ***Kontratatzailea***

- Neurri hau ezingo da aplikatu Nekazaritzako Enplegua Sustatzeko Programaren babesean Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak diruz lagundutako kontratuak edo laneratzeko kontratuak direnean, edo kontratazioa honako hauek egiten dutenean:
  - Kontratazioaren unean enplegu-erregulazioko espedientea baimenduta duten enpresak.
  - Langabezia-subsidioa jasotzen duen kontratatutako pertsonari azken hamabi hilabeteetan lana eman dioten enpresak, Gizarte Segurantzako nekazaritzako araubide berezian sartutako aldi baterako langileekin egindako kontratuak direnean salbu.

### ***Kontratua***

- Kontratua lanaldi osorako egingo da, eta mugagabea izango da.
- Idatziz formalizatuko da, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilita.

### **1.15.2 Ezaugarriak**

- Subsidioa jasotzen duten pertsonak eta kontratatzen dituzten enpresek jaso ditzaketan laguntzak:
  - Kontratuaren indarraldian, kontratatutako pertsonari subsidioaren zenbatekoaren % 50 ordaintzea hilean, subsidioa jasotzeko geratzen zaion aldiaren bikoitza gehienez ere, hargatik eragotzi gabe eskubidea azkentzeko kausak –Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 231. artikuluko a), e), f), g) eta h) letretan aurreikusiak– aplikatzea.
  - Kontratutako pertsonari, ordainketa bakarrean, hiru hilabeteko subsidioaren zenbatekoa ordaintzea, baldin eta bateragarritasuna eragiten duen lanagatik ale kontratatuak ohiko bizilekua aldatu behar badu.

- Kontratu mugagabeen kasuan dagokion hobaria, baldin eta hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legean edo lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuan ezarritako baldintzak betetzen badira (abenduraren 30eko BOE).
- Langileak aurreko atalean aipatzen den hilabeteko ordainketa prestazioak kudeatzen dituen erakundetik jasoko du, aipatu atalean ezarritako aldian; hala dagokionean, kendu egingo da hiru hilabeteko subsidioa, alegia, mugikortasun geografikorako laguntza –aurreko 2. atalean aurreikusia–, aipatu bateragarritasun-araubidean subsidioaren sei hilabetekoren parekoa.
- Enplegatzaileak, aldi horretan, langileari dagokion soldata ordaintzeko betebeharra konplituta izango du, langileak jasotako subsidioaren zenbatekoa soldata horren zenbatekoraino osatuta; halaber, Gizarte Segurantzarako kotizazioen erantzule izango da gertakari guztiei eta aipatu soldataren guttizkoari dagokienez, subsidioaren zenbatekoa barne. Nekazaritzako araubide berezian sartzen diren aldi baterako langileei dagokienez, benetan lan egindako egunengatik Gizarte Segurantzako nekazaritzako araubide berezira egin beharreko kotizazioaren erantzule izango da enplegatzailea, dagokion gertakariei dagokienez.

### 1.15.3 Araudia

- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.
- 45/2002 Legea, abenduaren 12koa, langabeziatik babesteko sistema erreformatzeko eta lan-aukerak areagotzeko premiazko neurriei buruzkoa; 5. xedapen iragankorra.

## 1.16 Etxeko zerbitzuko langileentzako kontratu mugagabearen klausula espezifikoak.

### 1.16.1 Baldintzak

- Etxeko enplegura honela sartuko da: zuzeneko kontratazioaren, enplegu-zerbitzu publikoen edo behar bezala baimendutako

enplegu-agentzien bidez, berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa erabat bermatuta.

### **Kontratua**

- Hitzez edo idatziz egin daiteke kontratua. Lau aste edo gehiagoko iraupen mugatuko kontratuetan, idatziz formalizatu beharko dira.
- Kontratutako pertsonak kontratuaren oinarriko elementuei buruzko informazioa jaso behar du, horiek kontratuan ez badaude idatziz adierazita. Kontratuan, alderdi orokorrez gainera (aldean identifikazioa, soldata, lanaldia, eta abar), honako hauek zehaztuko dira:
  - Gauzazko soldata-prestazioak, halakorik egongo dela adostu bada.
  - Hitzartutako presentzia-denboren iraupena eta banaketa, bai eta, hala badagokio, horiek ordaintzeko edo konpentsatzeko sistemak ere.
- Kontratua mugagabea izan daiteke.
- Ordainsariei dagokienez, bermatzen da, gutxienez, lanbide arteko gutxieneko soldata ordainduko dela, urteko zenbaketan eta eskudirutan. Zenbateko horretara iritsi ezean, ezingo da deskonturik egin gauzazko ordainketa, mantenu edo ostatuarengatik. Gauzazko ordainketak ezingo ditu soldata-ordainsarien % 30 gainditu.
- Soldata horrek lanaldi osoa hartuko du erreferentzia; lanaldia laburragoa izanez gero, hainbanatuta jasoko da. Kontratutako pertsonak urtean bi aparteko ordainsari jasotzeko eskubidea izango du, urteko zenbaketan lanbide arteko gutxieneko soldata bermatzeko moduan.
- Orduka lan egiten duten kanpo-araubideko kontratuetan lan egindako orduen arabera ordainsari globala jasoko dute, ordainsari-kontzeptu guztiak barne hartuko dituen (lan egindako denboraren arabera soldata, gehi asteko atsedenen, oporren eta aparteko ordainketen zati proportzionalak).
- Soldata dokumentatzeko, soldata-egiaztagiria emango zaio kontratatutako pertsonari, aldeek adostutako baldintzetan.
- Asteko gehieneko lanaldia 40 lanordukoa izango da, kalterik egin gabe alde enplegataileak eskatu eta bi aldeek adosten dituzten presentzia-denborei.
- Bi aldeek adostuko dituzte presentzia-denboren iraupena eta ordainsaria edo konpentsazioa; gehienez ere, hilabeteko epean astean hogeitau ordukoak izango dira, batez besteko, salbu eta aldeek atsedenen baliokide diren aldiekin konpentsatzea adosten badute.
- Lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez hamabi orduko atsedena egon beharko da. Hamar orduka gutxitu daiteke,



langilea barne-moduan kontratatua bada, eta hamabi ordura iritsi arteko denbora gehienez lau asteko aldietan konpentsatuko da.

- Barne-langileak gutxienez bi ordu izango ditu egunero, otordu nagusiak egiteko. Denbora hori ez da lanordu gisa hartzen, baizik eta atsedena gisa. Asteko atsedena elkarren segidako 36 ordukoa izango da. Arau orokor gisa, larunbat arratsaldea edo astelehen goiza eta igande osoa hartuko ditu.
- Urteko oporraldia 30 egun naturalekoa izango da. Bi aldi edo gehiagotan zatitu daiteke, baina horietako bat gutxienez elkarren segidako hamabost eguneko izan beharko da. Oporraldien inguruan adostasunik izan ezean, enplegatzailleak hamabost egun finkatu ditzake, familia-beharrekin bat etorritik, eta gainerakoak enplegatuak aukeratuko ditu, nahi bezala. Hasiera baino bi hilabete lehenago jakinarazi beharko dira data horiek.
- Oporraldi(et)an, etxeko langileak ez du familiaren etxean edo familia edo familia-nukleoko kideren bat joaten den lekuan bizitzeko beharrik izango.
- Kontratatuak gainerako langileentzat aurreikusitako jaiak eta baimenak baliatzeko eskubidea izango du.
- Lan-harremana kausa hauengatik azkendu daiteke:
  - Diziplinazko kaleratzea: idatzizko jakinarazpen bidez gauzatu da, Langileen Estatutuan aurreikusitako kausengatik. Jurisdikzio eskudunak bidegabeko kaleratzea izan dela irizten badiot, langileak lan egindako urte bakoitzeko hogeitun egun naturaleko soldatari dagokion kalte-ordaina jasoko du (hamabi hileko kuoten mugarekin), osoki esku-dirutan ordaindu beharko dena.
  - Enplegatzailleak atzera egiteagatik azkentzea: idatziz jakinarazi beharko zaio etxeko langileari. Zerbitzu-prestazioa urtebete baino luzeagoa izan bada, enplegatzailleak hogeitun eguneko aurreabisu-epea bete beharko du; gainerako kasuetan, zazpi eguneko izango da. Aldi berean, lan egindako urte bakoitzeko hamabi egun natural dagokion kalte-ordaina (sei hileko kuoten mugarekin) emango dio kontratatuari, eskudirutan. Hamabi eguneko kalte-ordainaren zenbatekoa 2012ko urtarrilaren 1etik egindako kontratuei aplikatuko zaie soil-soilik. Enplegatzailleak, aurreabisuaren ordean, epe horretako ordainsariei dagozkien kalte-ordaina eman dezake. Langileen Estatutuaren 49.1 artikuluan aurreikusitakoari jarraiki, ezinbesteko kasuak, kaleratze kolektiboa eta lege bidegabe diren kausa objektiboak salbu.
  - 2012ko urtarrilaren 1etik, Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubide berezia Araubide Orokorrean sartuta dago, sistema berezi gisa.

### 1.16.2 Ezaugarriak

- Familia ugarien kasuan, hobari batekin zabalduko da % 20ko murrizketa hori, % 45era iritsi arte, betiere, etxeko langileek zerbitzuak modu eskusiboan ematen badituzte eta bi aurreko ahaideek (edo ahaideak guraso bakarreko familien kasuan) etxetik kanpo norberaren edo besteren kontura lan egiten badute edo lan-ezintasuna baldin badute.
- Kategoria bereziko familia ugarien kasuan, ez da beharrezkoa izango bi gurasoek etxetik kanpo gauzatzea ordaindutako lana. Hobaria etxeko unitate bakoitzeko zaintzaile bati besterik ez zaio emango.
- 2013ko apirilaren 1etik aurrera, enplegatzaile bakoitzeko hileko 60 ordu baino gutxiago lan egiten duten eta kokatze, kotizazio- eta bilketa-betebeharrak betetzea beren gain hartu duten langileak pizgarri horien onuretatik kanpo geldituko dira.

### 1.16.3 Araudia

- 29/2012 Errege Lege Dekretua, abenduaren 28koa, etxeko langileen araubide bereziaren kudeaketa eta gizarte babesa hobetzeko, eta ekonomia- nahiz gizarte-arloetako beste neurri batzuei buruzkoa.
- 1620/2011 Errege Dekretua, azaroaren 14koa, familia-etxeko zerbitzuaren izaera bereziko lan-harremana arautzen duena.
- 27/2011 Legea, abuztuaren 1ekoa, Gizarte Segurantzako sistema eguneratu, egokitu eta modernizatzeari buruzkoa (39. xedapen gehigarria eta xedapen iragankor bakarra).

## 1.17 Desgaitasuna dutenentzat enplegua sustatzeko praktikaldiko kontratuak eta aldi baterakoak mugagabe bihurtzeko klausula espezifikoak.

### 1.17.1 Baldintzak

#### *Kontratatua*

- Erakunde eskudunak aitortuta, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa dutenak, edo ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako pentsiodunak, edo zerbitzurako ezintasun iraunkoragatik edo desgaitasunagatik erretiro-pentsioa aitortuta duten maila pasiboetako pentsiodunak.

- Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratu bat edo praktikaldiko kontratu bat izenpetuta eta indarrean izatea. Kontratuok kontratu mugagabe hobaridunak izatera igaro daitezke, indarraldiaren edozein unetan.
- Kanpoan geratzen dira kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan beste enpresa batean lan-harreman mugagabea amaitu dutenak, abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan aurreikusitako kasuan salbu (abuztuaren 8ko BOE).
- Ezin izango da enpresari lotuta egon kontratu mugagabe baten bidez kontratazioaren aurreko 24 hilabeteetan.

### **Kontratatzailerak**

- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izan behar dituzte.
- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da).

### **1.17.2 Ezaugarriak**

- 3.907 euroko diru-laguntza, lanaldi osoko kontratu mugagabe bihurtutako kontratu bakoitzeko.
- Kontratu mugagabea lanaldi partzialerako ituntzen denean, itundutako lanaldiarekiko proportzionalki murriztuko da 3.907 euroko diru-laguntza.
- Enpresak Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetarako hobaria.
  - Kontratua lanaldi osorako egiten bada, hobari hauetarako eskubidea izango du enpresak:

<b>Larria ez den desgaitasuna duen pertsona</b>	<b>Emakumea</b>	<b>Gizona</b>
<b>45 urtetik beherakoak</b>	5.350 euro urteko	4.500 euro urteko
<b>45 urtetik gorakoak</b>	5.700 euro urteko	5.700 euro urteko
<b>Desgaitasun larria duen pertsona</b>	<b>Emakumea</b>	<b>Gizona</b>

<b>45 urtetik beherakoak</b>	5.950 euro urteko	5.100 euro urteko
<b>45 urtetik gorakoak</b>	6.300 euro urteko	6.300 euro urteko

- Enpresa-kuotarako hobaria izateko, hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 4.2 artikuluan ezarritako baldintzak bete beharko ditu enpresak (martxoaren 7ko BOE).
- Kontratazioa lanaldi partzialerako egiten bada, hobariaren zenbatekoa abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 2.7 artikuluan aurreikusitakoa izango da, 2/2009 Errege Lege Dekretuaren 6.2 artikulua idazketaren arabera.
- Lanpostua egokitzeko, oztopoak kentzeko edo babes pertsonaleko baliabidez hornitzeko diru-laguntza, 901,52 eurora arte.
- Sozietateen gaineko zergaren kuota osoaren kenkaria: 6.000 euro, kontratu mugagabea eta desgaitasuna duten langileen batez besteko plantillari urtean gehitutako pertsonako, aurreko ekitaldian kontratu mota hori zuten desgaituen batez besteko plantillari dagokionez.
- Ezarritako onurek, xede bererako ematen diren beste laguntza publiko batzuekin batera, ezingo dute muga hau gainditu: hobaria ematen zaion kontratuari dagokion urteko soldataren kostuaren % 60.
- Baldin eta laguntzak emateko eskatzen diren betekizunak bete gabe laguntzaren bat jasotzen bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita errenergia eta berandutza-interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko arauetan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean, salbu eta enplegatzailea enplegu-zentro berezi bat bada.

### 1.17.3 Araudia

- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.
- 170/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30ekoa, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretua aldatzen duena.
- 1451/1983 Errege Dekretua, maiatzaren 11koa, enplegu selektiboa eta desgaitasuna duten langileen enplegua sustatzeko neurriak arautzen dituena.

## 1.18 Praktikaldiko, txandako, erretiro-adina aurreratzeagatiko ordezkapeneko eta Lehen Enplegu Gaztea aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe bilakatzeko klausula espezifikoak.

### 1.18.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Kontratuak itunduta eta indarrean eduki behar du honelako kontraturen bat: praktikaldiko kontratua, edo erretiro-adina aurreratzeagatiko ordezte-kontratua edo txanda-kontratua. Halaber, Lehen Enplegu Gaztea aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe hobaridun bilakatu daitezke.
- Praktikaldiko kontratuak (hasierako edo luzatutako iraupena amaitzean) eta txanda-eta ordezte-kontratuak, beren izenpetze-data gorabehera, kontratu mugagabe hobaridun bilakatu daitezke, indarraldiaren edozein unetan.
- Lehen Enplegu Gaztea aldi baterako kontratuaren kasuan, bere hasierako iraupena (gutxienez hiru hilabete) amaitzean aldatu ahal izango da bere izaera.
- Kontratuak ez du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izango kontratatzailearekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideekin, ez eta azkeneko aipatutako horietan kontratatzen diren pertsonekin ere. Ez da bazterketa hori aplikatuko enplegatzailea soldatapekorik ez duen langile autonomoa denean eta 45 urtetik beheragoko senide bat kontratatzen duenean, enplegatzailearen etxeko unitatean bizi ez dena eta haren mende ez dagoena. Ez eta langile autonomoarekin lan egiten duten 30 urtetik beherako seme-alaben kasuan ere, harekin bizi ala ez.

#### ***Kontratatzailea***

- Hobariak jaso ditzakete kontratazioaren unean 50 langile baino gutxiago kontratatuta dituzten enpresek. Betekizun hori ez da aplikatuko aldi baterako lehen enplegu gaztearen kasuan, autonomoak edo lan-sozietateak edo kooperatibak barne, betiere, azken horiek besteren konturako pertsonen dagokien Gizarte Segurantzako araubidea aukeratu badute.
- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izan behar dituzte.
- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (abuztuaren 8ko BOE) (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da).

### 1.18.2 Ezaugarriak

- Praktikaldiko, txandako edo erretiro-adina aurreratzeagatiko ordezkapeneko kontratuak eta Lehen Enplegu Gaztea aldi baterako kontratuak, kontratu mugagabe bilakatzen badira: 500 euro hilean hiru urtez, eta 700 euro urtean, emakumea izanez gero.
- Kontratuak lanaldi partzialekoak izatera igarotzen direnean, hazkundera eta enplegua hobetzekoari buruzko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 2.6 artikuluari jarraikiz aplikatuko da hobaria, abenduaren 30eko 27/2009 Legearen 6.2 artikuluan emandako idazketaren arabera (abenduaren 30eko BOE) (27/2009 Legea, lanari eutsi eta sustatzeko eta desgaitasuna duten pertsonak babesteko premiazko neurriei buruzkoa; 2010eko irailaren 19ra arte egon da indarrean).
- Aldi baterako lehen enpleguko kontratuaren kasuan, hitzartutako lanaldia lanaldi osorako kontratatutako langileak duenaren % 50 izan beharko da, gutxienez.
- Ezarritako onurek, xede bererako ematen diren beste laguntza publiko batzuekin batera, ezingo dute muga hau gainditu: hobaria ematen zaion kontratuari dagokion urteko soldataren kostuaren % 60. Baldin eta laguntzak emateko eskatzen diren betekizunak bete gabe laguntzaren bat jasotzen bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita errenergia eta berandutza-interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko arauetan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean, salbu eta enplegatzailea enplegu-zentro berezi bat bada.
- Hazkundera eta enplegua hobetzeari buruzko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. atalean ezarritakoa aplikatuko da.
- Lehen Enplegu Gaztea aldi baterako kontratuaren kasuan, gainera:
  - Kontratuaren izaera aldatzean lortutako enplegu-mailari gutxienez hamabi hilabetez eutsi beharko dio enpresak. Betebehar hori bete ezean, itzuli egin beharko dira pizgarriak.
  - Enplegu-mailari eusteko betebeharra ez da urratutzat joko kontratua arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean, eta bata zein bestea bidezko aitortzen edo deklaritzen direnean, edota kontratatutako pertsonak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean, hitzartutako epea amaitzean, edota kontratuaren xede den lana eta zerbitzua gauzatzean edo probaldian hura suntsiaraztean.

### 1.18.3 Araudia

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.

- 3/2012 Errege Lege Dekretua, otsailaren 10ekoa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## 2 Aldi baterako kontratuak

### 2.1 Lan edo zerbitzu jakin bat egiteko aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.

#### 2.1.1 Baldintzak

##### Kontratua

- Kontratua, eta, hala badagokio, luzapenak ere, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaizkio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.
- Idatziz egingo da beti, eta kontratazioaren izaera argi zehaztu beharko du, eta nahikoa zehaztasunez identifikatu xede den lana edo zerbitzua, kontratuaren iraupena eta garatuko den lana.
- Kontratuaren xede den lana edo zerbitzua amaitzean, aldeetako edozeinek alde zurretik iragarrita, azkendu egingo da kontratua.
- Kontratuaren iraupena urtebetetik gorakoa denean, kontratuaren amaiera iragartzen duen aldeak gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio besteari amaiera hori. Enpresaburuak epe hori betetzen ez badu, kalte-ordaina ordaindu beharko dio langileari; kalte-ordainaren zenbatekoa epea bete gabe igarotako egunei dagokien soldataren parekoa izango da.
- Lana edo zerbitzua gauzatu ondoren, baldin eta berriazko iragarpenik egin ez eta langileak lanean jarraitzen badu, kontratua isilbidez eta denbora-mugarik gabe luzatu dela esan nahiko du, prestazioa aldi baterakoa dela egiaztatzen duen kontrako frogarik aurkeztu ezik.

#### 2.1.2 Ezaugarriak

- Kontratu mugagabe izatera igaroko da, prestazioaren aldi baterako izaera egiaztatzen duen frogarik egon ezean, kasu hauetan:
  - Idatziz jasota ez badago (lanaldi partzialeko kontratuari dagokionez, idatziz jaso gabe badago, halaber, kontratua lanaldi osorako egin dela joko da, zerbitzuak lanaldi partzialerako ematen direla egiaztatzen duen probarik ez badago, behintzat).
  - Gizarte Segurantzari alta eman ez bada, probaldia amaitu eta gero.
  - Amaiera iritsi eta aldeetako edozeinek iragarpenik egin ez badu, eta lan-prestazioa gauzatzen jarraitzen bada.
  - Lege-iruzurrez egin bada.



- Lanaldi osorako edo lanaldi partzialerako hitzartu daitezke. Kontratuaren iraupena lana edo zerbitzua egiteko beharrezkoa dena izango da. Ezingo da hiru urte baino luzeagoa izan; nolahi ere, estatu-mailako sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez, edo, halakorik egon ezean, maila txikiagoko sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez, hamabi hilabete gehiago luzatu daiteke. Epe horiek amaitzen direnean, langileak enpresako langile finkoak izango dira.

### 2.1.3 Araudia

- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 35/2010 Legea, irailaren 17koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- Langileen Estatutuaren 15. artikulua, irailaren 17ko 35/2010 Legeak aldatutakoa.
- 2720/1998 Errege Dekretua, abenduaren 18koa, iraupen mugatuko kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena.

## 2.2 Ekoizpenaren gorabeherengatiko behin-behineko kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.2.1 Baldintzak

#### **Pertsona kontratatua**

- Lehenengo esperientzia profesionalerako (Lehen Enplegu Gaztea) hitzartu daiteke, 30 urtetik beherako langabe batekin, esperientzia profesionalik ez duenean edo hura hiru hilabete baino laburragoa izan denean.

#### **Kontratua**

- Lanaldi osorako edo lanaldi partzialerako hitzartu daiteke. Lehen Enplegu Gaztea deitutako kontratuaren kasuan, lanaldi partziala lanaldi osoz aritzen den langile bati dagokionaren % 75 izan beharko da —gutxienez—, Langileen Estatutuaren 12.1 artikuluan xedatutakoarekin bat.
- Hamabi hilabeteko epe baten barruan, kontratuak sei hilabete iraun dezake, gehienez ere, eta Lehen Enplegu Gaztearen kasuan, hiru hilabete, gutxienez.

- Estatu-mailako sektoreko hitzarmen kolektiboek, edo, halakorik egon ezean, maila txikiagoko sektoreko hitzarmen kolektiboek, bata zein besteak, honako hauek aldatu ditzakete:
  - Kontratuaren gehieneko iraupena.
  - Kontratua egin daitekeen aldia.
  - Biak.
- Edonola ere, hitzarmen kolektiboek ezin izango dute hemezortzi hilabete baino luzeagoa den erreferentzia-epetik ezarri, ez eta erreferentzia-epe horren hiru laurdenak gainditzen dituen kontratuaren gehieneko iraupenik ere (gehienez ere, hamabi hilabetekoa izango da erreferentzia-epea).
- Aldi baterako kontratua legez ezarritako gehieneko muga edo konbentzioz ezarritako muga baino laburragoa bada, hura luzatu ahal izango da bi aldeek hala erabakitzen badute, baina behin bakarrik. Dena den, kontratuak ezin izango du gehieneko muga baino gehiago iraun.
- Idatziz formalizatuko dira, lau aste baino luzeagoak direnean eta lanaldi partzialerako hitzartzen diren kasuetan.
- Kontratuak berau justifikatzen duen kausa edo inguruabarra argi zehaztu beharko du, eta, gainera, iraupena eta garatuko den lana adierazi beharko ditu, besteak beste.
- Kontratua, eta, hala badagokio, luzapenak ere, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaizkio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.
- Ekoizpen-gorabeherengatik kontratua azkendu egingo da, aldeetako edozeinek alde aurretik iragarpena eginda, hitzartutako denbora amaitzen denean.
- Lege edo hitzarmen bidez gehieneko iraupena ezarrita duten kontratuak eta hura baino iraupen laburrago baterako hitzartu direnak isilbidez luzatuta bezala hartuko dira, dagokien gehieneko iraupenera arte, amaitu aurretik berariaz iragarpenik edo luzapenik egin ez bada eta langileak lanean jarraitzen badu.
- Mugagabe izatera igaroko da, prestazioaren aldi baterako izaera egiaztatzen duen frogarik egon ezean, hurrengo kasu hauetan:
  - Idatziz jasota ez badago. Lanaldi partzialeko kontratuari dagokionez, idatziz jaso gabe badago, halaber, kontratua lanaldi osorako egin dela joko da, zerbitzuak lanaldi partzialerako ematen direla egiaztatzen duen probarik ez badago, behintzat.

- Gizarte Segurantzaren alta eman ez bada, probaldia amaitu eta gero. Amaiera iritsi eta aldeetako edozeinek iragarpenik egin ez badu, eta lan-prestazioa gauzatzen jarraitzen bada.
- Era berean, lege-iruzurrez egindako kontratuak kontratu mugagabetzat hartuko dira.
- Aldi baterako kontratuak lanaldi osorako edo partzialeko kontratu mugagabe bilakatzen badira, Lehen Enplegu Gaztea lehenengo esperientzia profesionalerako kontratuaren kasuan otsailaren 22ko 4/2013 Errege Lege Dekretuaren 12. artikuluan araututako hobariak baliatu daitezke.

### 2.2.2 Ezaugarriak

Kontratua amaitzean, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak. Horren zenbatekoa hamabi soldata-eguni dagokiena izango da, 2015eko urtarrilaren batik aurrera lan egindako urte bakoitzeko.

### 2.2.3 Araudia

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 4/2013 Errege Lege Dekretua, otsailaren 22koa, ekintzaileei laguntzeko eta hazkundera eta enpleguaren sorrera bultzatzeko neurriei buruzkoa.
- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 35/2010 Legea, irailaren 17koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- Langileen Estatutuaren 15. artikulua, irailaren 17ko 35/2010 Legeak aldatutakoa.
- 2720/1998 Errege Dekretua, abenduaren 18koa, iraupen mugatuko kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena.

## 2.3 Aldi baterako bitarteko kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.3.1 Baldintzak

**Kontratua:**

- Arau orokor gisa: lanaldi osoko kontratua. Kasu hauetan salbu:
  - Ordezten den langilea lanaldi partzialerako kontratatua dagoenean, edo behin betiko lanaldi partzialerako beteko den lanpostu bat aldi baterako bete nahi denean.
  - Kontratua Langileen Estatutuaren 37. artikulua 4. eta 5. paragrafoetan aitortutako eskubidea gauzatu nahi duten pertsonen lanaldi murriztua osatzeko egiten denean. Edo legean edo hitzarmenetan ezarritakoarekin bat, ordeztutako langilearen lanaldiaren aldi baterako murrizketa adostu denean, bai eta kontratatutako pertsonak amatasun, adopzio edo harreragatiko (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) lanaldi partzialerako baimena duten kasuetan ere.
- Bitarteko kontratuaren iraupena ordeztutako langilearen absentziarena izango da, eta lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango du langile ordeztuak.
- Kontratua lanpostu bat aldi baterako betetzeko egiten denean, behin betiko betetzeko hautaketako edo mailaz igotzeko prozesua aurrera eramaten den bitartean, kontratuaren iraupena lanpostua behin betiko betetzeko hautaketako edo mailaz igotzeko prozesuak irauten duena izango da. Ezingo da hiru hilabete baino luzeagoa izan, eta gehieneko iraupen hori gainditzean, ezin izango da xede bera duen kontratu berririk egin.
- Kontratua idatziz formalizatu beharko da beti, kontratazioaren izaera argi zehaztu beharko du, ordeztutako pertsona eta ordezteko kausa identifikatu, hala badagokio, barneko edo kanpoko hautaketako edo mailaz igotzeko prozesuaren ondoren behin betiko beteko den lanpostua adierazi, bai eta kontratuaren iraupena zehazten duen inguruabarra, iraupena bera eta garatuko den lana zehaztu ere.

### **2.3.2 Ezaugarriak**

- Aldeetako edozeinek aldez aurretik iragarrita, bitarteko kontratua azkendu egingo da kausa hauetakoren bat gertatzen denean:
  - Ordeztutako pertsona lanera bueltatzean.
  - Lanera bueltatzeko legean edo hitzarmenean ezarritako epea amaitzean.
  - Lanpostua erreserbatzea eragin zuen kausa azkentzean.

- Hiru hilabete igarotzea lanpostua behin betiko betetzeko hautaketako edo mailaz igotzeko prozesuetan, edo administrazio publikoetan hautaketa-prozesuetarako aplikagarria den epea igarotzea.
- Lege edo hitzarmen bidez gehieneko iraupena ezarrita duten bitarteko kontratuak, iraupen hura baino epe laburrago baterako hitzartu direnean, isilbidez luzatuta bezala hartuko dira, dagokien gehieneko iraupenera arte, amaitu aurretik berariazko iragarpenik edo luzapenik egin ezean eta langileak lanean jarraitzen badu.
- Mugagabe izatera igaroko da, prestazioaren aldi baterako izaera egiaztatzen duen frogarik egon ezean, kasu hauetan:
  - Idatziz jasota ez badago. Lanaldi partzialeko kontratuari dagokionez, idatziz jaso gabe badago, halaber, kontratua lanaldi osorako egin dela joko da, zerbitzuak lanaldi partzialerako ematen direla egiaztatzen duen probarik ez badago, behintzat.
  - Gizarte Segurantzaren alta eman ez bada, probaldia amaitu eta gero.
  - Amaiera iritsi eta aldeetako edozeinek iragarpenik egin ez badu, eta lan-prestazioa gauzatzen jarraitzen bada.
  - Lege-iruzurrez egindako kontratuak.

### **2.3.3 Araudia**

- 2720/1998 Errege Dekretua, abenduaren 18koa, iraupen mugatuko kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena. 1251/2001 Errege Dekretua, azaroaren 16koa, Gizarte Segurantzako sisteman amatasunagatik eta haurdunaldiko arriskuagatik ematen diren prestazio ekonomikoak arautzen dituena.
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen duena.

## 2.4 Aldi baterako bitarteko kontratuaren klausula espezifikoak, senitartekoak zaintzeagatiko eszedentzia-egoeran dagoen langilea ordezkatzeko, Gizarte Segurantzako kuotak murriztuta.

### 2.4.1 Baldintzak

Arau orokor gisa, bitarteko kontratueterako ezarritako araei men egingo diete.

### 2.4.2 Ezaugarriak

Bitarteko kontratuentzat ezarritako araei men egingo diete, salbu eta senideak zaintzeagatiko eszedentzia-egoeran dagoen langilea ordezteko egiten diren bitarteko kontratuen kasuan. Kasu horretan, enpresek eskubidea izango dute gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan murriztapena izateko —ondoren zehaztutako kopuruan—, baldin eta kontratu horietan ordaindutakoaren araberrako zein asistentzia mailako langabeziagatiko prestazioak urtebete baino gehiagoz jasotzea barne hartzen bada:

- % 95, ordezkutzen den langilearen eszedentziaren lehen urtean.
- % 60, ordezkutzen den langilearen eszedentziaren bigarren urtean.
- % 50, ordezkutzen den langilearen eszedentziaren hirugarren urtean.

Onura horiek ezingo zaizkie aplikatu kontratatzailearen ezkontidearekin edo bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko aurreko, ondorengo edo bestelako ahaideekin egindako kontratazioei, ez eta zuzendaritza-karguak dituztenen edo sozietateetako administrazio-organoetako kideen senideekin (aipatutako harremana dutenak) egindakoei ere.

### 2.4.3 Araudia

- 39/1999 Legea, azaroaren 5ekoa, langileen familia-bizitza eta lana uztartzeari buruzkoa.
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen duena.

## 2.5 Aldi baterako bitarteko kontratuaren klausula espezifikoak, prestakuntza egiten ari diren pertsonak langabeziagatiko prestazioak jasotzen dituztenekin ordezteko.

### 2.5.1 Baldintzak

Arau orokor gisa, bitarteko kontratuarentzako ezarritako arau orokorrei men egingo diete. Salbuespenak:

- Edozein enpresak erabili dezake programa, langile kopurua gorabehera; hartara, kontratatutako langileak, prestakuntza-ekintzetan parte hartzen duten bitartean, langabeziagatiko prestazioak jasotzen dituzten langabeekin ordeztu beharko dituzte, baldin eta ekintza horiek administrazio publikoek finantzatuta badaude.
- Nahitaezkoa izango da programa hori aplikatzea langabeziagatiko prestazioak jasotzen dituzten langabeen kasuan.
- Kontratatzaileak, enplegu-bulegoan, prestakuntza kudeatzeko ardura duen erakundeak edo administrazio publikoak egindako ziurtagiria aurkeztu beharko du, non langileak programatutako prestakuntza-ekintzetan parte hartu duela eta ekintzek zer iraupen izan duten egiaztatuko den.

### 2.5.2 Ezaugarriak

Kontratatutako langabeak dagokion ordaindutakoaren araberrako prestazioaren edo langabezia-subsidioaren % 50 jasoko du, kontratua indarrean dagoen artean; zenbateko hori, gehienez ere, prestazioa edo subsidioa jasotzeko geratzen zaion aldiaren bikoitza izango da.

Kontratatzaileak, bateragarri diren prestazio edo subsidioak jasotzeko aldiaren, langabeziagatiko prestazio edo subsidioaren eta dagokion soldataren arteko aldea ordaindu beharko dio kontratatutako langileari; orobat, aipatutako soldata osoari eta gertakari guztiei dagokien kotizazioa Gizarte Segurantzari ordaintzeko erantzukizuna izango du, prestazio edo subsidioaren zenbatekoa barne.

### 2.5.3 Araudia

- 45/2002 Legea, abenduaren 12koa, langabeziatik babesteko sistema erreformatzeko eta lan-aukerak areagotzeko premiazko neurriei buruzkoa; 6.a xedapen iragankorra.

## 2.6 Aldi baterako bitarteko kontratuaren klausula espezifikoak, arrazoi hauetakoren bat dela-eta hartutako atsedenaldiran langileak ordezkatzeko: amatasuna, adopzioa, harrera, haurdunaldiko arriskua, eradoskitze-aldiko arriskua edo aitatasunagatiko geldiera

### 2.6.1 Baldintzak

#### Kontratua

Hemen ezartzen diren onurak ez dira aplikagarriak izango kasu hauetan:

- Enpresaburuaren ezkontidearekin, lehenengo nahiz bigarren mailako odolkitetasuneko edo ahaidetasuneko aurreko, ondorengo edo zeharkako ahaideekin egindako kontratazioak, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideen senideekin (aipatutako harremana dutenak) egindakoak.
- Administrazio publikoek eta horien erakunde autonomoek egindako kontratuak.

### 2.6.2 Ezaugarriak

- Arau orokor gisa, bitarteko kontratueterako ezarritako arau orokorreari men egingo diete, espezifikotasun hauekin:
  - Amatasun, adopzio, harrera, haurdunaldiko arrisku edo eradoskitze-aldiko arriskuagatiko atsedenaldira edo aitatasun, adopzio edo harreragatiko (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) geldiera dela-eta kontratua etenda duten langileak ordezteko langabeekin egiten diren bitarteko kontratuen kasuan, Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48 bis artikuluetan ezarritakoa betez egiten direnean, eskubidea izango dute % 100eko hobaria jasotzeko Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan,



lan-istripu eta laneko gaixotasunei dagozkienak barne, bai eta baterako bilketako kuoten enpresa-ekarpenetan ere. Onura horiek kooperatibetako bazkide langileentzat eta lan-bazkideentzat eta langile autonomoentzat ere izango dira, Gizarte Segurantzari dute afiliazio-araubidea gorabehera.

- Langileak dagokion atsedenaldira osoa agortzen ez badu, lanpostura itzultzen den unean azkenduko dira onurak.
- Amatasun, adopzio, harrera edo haurdunaldiko arriskuagatik atsedenaldira dela-eta kontratua etenda duten kooperatiba-sozietateetako lan-bazkideen edo bazkide langileen kotizazioan, langabeekin hitzartutako bitarteko kontratu hobaridunen bidez ordeztuak izan direnean, % 100eko hoberia aplikatuko zaie Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan, lan-istripu eta laneko gaixotasunei dagozkienak barne, bai eta baterako bilketako kuoten enpresa-ekarpenetan ere.
- Hobari hori bakarrik aplikatuko da aipatutako arrazoen ondoriozko jarduera-ordezkapena eta ordeztutako pertsonaren bitarteko kontratua batera gertatzen diren denboran zehar.

### 2.6.3 Araudia

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerakoa.
- 1251/2001 Errege Dekretua, azaroaren 16koa, Gizarte Segurantzako sisteman amatasunagatik eta haurdunaldiko arriskuagatik ematen diren prestazio ekonomikoak arautzen dituena.
- 39/1999 Legea, azaroaren 5koa, langileen familia-bizitza eta lana uztartzeari buruzkoa.
- 2720/1998 Errege Dekretua, abenduaren 18koa, iraupen mugatuko kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena.
- 11/1998 Errege Dekretu Legea, irailaren 4koa, amatasun, adopzio eta harreragatik aldietan zehar langileak ordezteko langabetuekin egiten diren bitarteko kontratuen Gizarte Segurantzarako kuotetarako hoberiak arautzen dituena.
- Langileen Estatutuaren 15. artikulua.

## 2.7 Bitarteko lan-kontratuaren klausula espezifikoak, desgaitasuna duten langileen aldi baterako ezintasunengatiko bajak ordezkatzeko.

### 2.7.1 Baldintzak

Arau orokor gisa, bitarteko kontratueterako ezarritako arau orokorrei men egingo diete.

Berezitasunak: minusbaliotasuna duten langabeak kontratatu behar dira, aldi baterako ezintasuna dela-eta lan-kontratua etenda eta minusbaliotasuna duten langileak ordezkatzeko, egoera horrek irauten duen aldian.

### 2.7.2 Ezaugarriak

Eskubidea izango da % 100eko hobaria izateko Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan, lan-istripu eta laneko gaixotasunei dagozkienak barne, bai eta baterako bilketako kuoten enpresa-ekarpenetan ere.

### 2.7.3 Araudia

45/2002 Legea, abenduaren 12koa, langabeziatik babesteko sistema erreformatzeko eta lan-aukerak areagotzeko premiazko neurriei buruzkoa; 9. xedapen gehigarria.

## 2.8 Genero-indarkeriaren biktimak ordezkatzeko bitarteko lan-kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.8.1 Baldintzak

Lan-kontratua etenda duten edo mugikortasun geografikorako edo lantokia aldatzeko eskubidea baliatu duten genero-indarkeriaren biktimak ordezkatzeko, bitarteko kontratuak formalizatzen dituzten enpresak izan behar dira.

### 2.8.2 Ezaugarriak

- Arau orokor gisa, bitarteko kontratueterako ezarritako arau orokorrei men egingo diete.
- Zehazki, gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan % 100eko hobaria izateko eskubidea izango dute, ordeztutako

langilearen kontratuaren etenaldi osorako, edo sei hilabeterako, mugikortasun geografikoaren edo lantoki-aldaketaren kasuan.

- Langilea lanera itzultzen denean, lan-kontratua etenda utzi zen unean zituen baldintza berberak izango ditu.

### 2.8.3 Araudia

- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa.

## 2.9 Lehen Enplegu Gaztea aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.9.1 Baldintzak

#### *Kontratatua*

- 30 urtetik beherakoak, edo 35 urtetik beherakoak, beren desgaitasun-maila % 33koa edo handiagoa bada.
- Lanbiden izena emandako langabeak.
- Lan-esperientziarik ez duten edo hiru hilabete baino gutxiagoko lan-esperientzia dutenak.

#### *Kontratatzailea*

- Arau orokor gisa, enpresak, norbere konturako langileak edo autonomoak barne.
- Salbuespena: ezin izango dute kontratu hori hitzartu hura egin aurreko sei hilabeteotan kontratuak bidegabeko azkendu dituzten enpresek edo langile autonomoek. Mugak errege-lege dekretu hau indarrean sartu ondoren azkendutako kontratuei eragingo die, kontratua azkendu dieten langileen lanbide-talde bereko lanpostuak lantoki berean betetzeko.
- Arau orokor gisa: kontratuaren izaera aldatzean lortutako enplegu-mailari gutxienez hamabi hilabetez eutsi beharko diote. Betebehar hori bete ezean, pizgarriak itzuli egin beharko dira.
  - Salbuespena: enplegua mantentzeko betebeharra ez da urratutzat joko kontratua arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean, eta bata zein bestea bidezko aitortzen edo deklaritzen direnean, edota langileak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean,

hitzartutako epea amaitzean, edota kontratuaren xede den lana edo zerbitzua gauzatzean edo probaldian hura suntsiaraztean.

### **Kontratua**

- Denbora jakin baterako kontratua:
  - Gutxienez hiru hilabete iraungo du, eta gehienez sei hilabete, hitzarmen kolektiboan ezarritakoa salbu; edonola ere, ezingo da hamabi hilabete baino luzeagoa izan.
  - Lanaldi osokoa edo partzialekoa, lanaldi osorako kontratatutako langileak duenaren % 75 baino luzeagoa izango dena, kasu honetan.
- Kontratua idatziz formalizatuko da, ezarritako eredia erabilia.

### **2.9.2 Ezaugarriak**

- Kontratua egin zenetik gutxienez hiru hilabeteko epea igarotzean kontratua mugagabe bihurtzen bada, eta adostutako lanaldia lanaldi osorako kontratatutako pertsona bati dagokionaren % 50ekoa bada —gutxienez—, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan urteko 500 euroko hobaria izateko, hiru urtez. Kontratua emakume batekin egiten bada, urtean 700 eurokoa izango da kontratuaren izaera aldatzeagatik aplikatu beharreko hobaria.
- 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. atalean ezarritako aurreikuspenak aplikatuko dira, 2.7 eta 6.2 artikuluetan ezarritakoa izan ezik.
- Aldi baterako kontratu hau duten eta enpresa erabiltzaileen eskura jarritako langileen kasuan, horiek ere hobari bera izateko eskubidea izango dute, langileekin kontratu mugagabe bat etenik gabe hitzartzen denean, betiere hasierako kontratua egin denetik gutxienez hiru hilabeteko epea igaro bada.

### **2.9.3 Araudia**

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## 2.10 Gizarte-bazterketako egoeran dauden pertsonentzako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.10.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Langabeak edo beste enpresa batean lanaldi partzialeko kontratu batekin aritzen diren langileak, baldin eta beren lanaldia lanaldi osoz aritzen den pertsona batek duenaren herena baino laburragoa bada.
- Gizarte-bazterketako egoeraren batean egon beharko da, gizarte-zerbitzu publiko eskudunek egiaztatuta; horretarako, talde hauetako batean egon beharko da langabea:
  - Txertaketako errenta minimoa edo izaera berdineko edo antzeko beste edozein prestazio jasotzen dutenak (autonomia-erkidego bakoitzak emandako izendapenaren arabera), bai eta prestazio horien onuradun den bizikidetzako unitatean daudenak ere.
  - Aurreko lerrokadan aipatzen diren prestazioak jaso ezin dituztenak (eskatzen den egoitza-aldia edo erroldatze-aldia edo unitate hartzailea eratzeko eskatzen den aldia ez betetzeagatik edo legez ezarritako kobrantza-aldia amaituta egoteagatik).
  - 18 urtetik 30 urtera bitarteko gazteak, adingabeak babesten dituzten erakundeetatik datozenak.
  - Droga-mendekotasuneko arazoak dituzten edo bestelako mendekotasun-arazoak dituzten eta errehabilitazioko edo gizarteratzeko prozesuan daudenak.
  - Baldintzapeko askatasuneko egoeran daudenak eta preso ohiak, bai eta espetxean egonik, beren espetxe-egoeragatik enplegu bat eskura dezaketen eta beren lan-harremana uztailaren 6ko 782/2001 Errege Dekretuaren 1. artikuluan araututako lan-harreman bereziaren aplikazio-eremuaren barruan ez duten presoak ere.
  - Zaintzapeko askatasuneko egoeran daudenak eta preso ohiak, bai eta preso adingabeak ere, adingabeen zigor-erantzukizuna arautzen duen urtarrilaren 12ko 5/2000 Lege Organikoaren

aplikazio-eremuan daudenak, eta beren egoeragatik enplegu bat eskura dezaketenak, eta beren lan-harremana 5/2000 Lege Organikoaren Erregelamenduaren 53.4 artikulua adierazten duen lan-harreman berezien aplikazio-eremuaren barruan ez dutenak (uztailaren 30eko 1774/2004 Errege Dekretuak onartutako erregelamendua).

- Autonomia-erkidegoek eta Ceuta eta Melilla hiriek baimendutako urgentziazko bitoki-zentroetan ibili diren pertsonak.
- Autonomia-erkidegoek eta Ceuta eta Melilla hiriek baimendutako prebentzio eta gizarteratzeko zerbitzuetan ibili diren pertsonak.
- Langilea ezin izango da enpresari, enpresa-taldeari edo erakundeari lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteotan, kontratatu mugagabe baten bidez, edo azken sei hilabeteotan, iraupen mugatuko, aldi baterako, prestakuntzarako, txandakako edo erretiroa hartzeagatiko ordezkapeneko kontratu baten bidez.
- Kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu duten pertsonak. Bazterketa hori ez da aplikatuko kontratua amaitzeko arrazoia bidegabetzat aitortutako edo deklaraturako kaleratzea edo kaleratze kolektiboa bada, hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan ezarritako zenbait salbuespenekin (abenduaren 30eko BOE).
- Arau orokor gisa, langileak ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan enplegatzailarekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organoetako kideekin, ez eta azkeneko aipaturako horietan kontratatzen direnekin ere.
- Salbuespena: enplegatzaila soldatapekorik ez duen langile autonomoa denean eta 45 urtetik beheragoko senide bat kontratatzen duenean, bere etxeko unitatean bizi ez dena eta bere mende ez dagoena, edota bere seme-alabak kontratatzen dituenen, 30 urtetik beherakoak eta berarekin lan egiten dutenak, unitate horretan bizi ala ez.

### **Kontratatzailea**

- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izatea.

- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (abuztuaren 8ko BOE) (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da).
- Hazkundera eta enplegua hobetzeari buruzko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 6.2 artikuluan ezarritakoarekin bat, lege horretan xedatutako laguntzetatik kanpo geratuko dira, hamabi hilabetez, enplegua sustatzeko programen araudien babesean hobaridun diren kontratuak azkendu edo azkentzen dituzten enpresak, bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak edo kaleratze kolektiboak direla medio.

### **Kontratuak**

- Kontratuak aldi baterakoak izan daitezke, lanaldi osoko edo partzialeko kontratazioen bidez.
- Idatziz formalizatuko dira, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilita.

#### **2.10.2 Ezaugarriak**

- Aldi baterako kontratu bakoitzean, hilean 41,67 euroko hobaria (urtean 500 euro) izateko eskubidea izango du, kontratuaren indarraldi osoan.
- Aldi baterako kontratu bat kontratu mugagabe bihurtuz gero, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 50 euroko hobaria izateko (urteko 600 euro), lau urtez.
- Hasierako kontratuak edota kontratu mugagabe bihurtzen direnak lanaldi partzialerako egiten badira, hobaria abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 2.6 (abenduaren 30eko BOE) artikuluari jarraikiz aplikatuko da, abenduaren 30eko 27/2009 Legearen 6.2 artikuluan emandako idazketaren arabera (abenduaren 31ko BOE).
- Ezarritako onurek, xede bererako ematen diren beste laguntza publiko batzuekin batera, ezingo dute muga hau gainditu: hobaria ematen zaion kontratuari dagokion urteko soldataren kostuaren % 60.

- Baldin eta laguntza iruzurrezko moduan eta hura emateko eskatzen diren baldintzak bete gabe lortu bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobariak jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita errenergua eta berandutza-interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko araudietan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean.

### 2.10.3 Araudia

- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 44/2007 Legea, abenduaren 13koa, laneratze-enpresen araubidea erregulatzen duena.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## 2.11 Aldi baterako txanda-kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.11.1 Baldintzak

#### Kontratua

- Kontratu-mota hori dagokion enplegu-bulegoan langabe gisa izena emandako pertsona batekin hitzartu beharko da, edota erretiro partziala hartuko duen langile bat ordeztuko bere enpresarekin iraupen mugatuko kontratu bat hitzartuta duen beste batekin. Azken hori pertsona horrekin ituntzen den lanaldi partzialeko kontratuarekin batera egingo da.

#### Kontratua

- Idatziz formalizatuko da beti, eredu ofiziala erabilia, eta bertan adierazi beharko dira ordeztutako langilearen izena, adina eta inguruabar profesionalak.
- Kontratuak iraupen mugagabea izango du, edo honako honen baliokidea izango da, gutxienez: Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 166. artikularen 1. paragrafoan ezarritako adinera edota, behin-behinean, haren hogeigarren xedapen iragankorrean aurreikusitako adinetara iristeko ordeztutako pertsonari geratzen zaion denbora. Adin hori betetzean, erretiro partziala hartu duen pertsonak enpresan jarraituz gero, iraupen mugaturako egin den txanda-kontratua luzatu ahal izango da, bi aldeak ados jarrita, urtebeteko



aldietarako, eta azkendu egingo da, ordeztutako pertsonak erretiro osoa hartzen duen urteari dagokion aldia amaitutakoan.

- Langileak bete gabe utzitako lanaldiaren zatia ordezteko enpresak egin ahal izango duen txanda-kontratua mugagabea edo urtebetekoa izan daiteke, baldin eta langile horrek erretiro partziala hartu bada Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 166. artikulua 1. paragrafoan aurreikusitako adina edo, behin-behinean, haren hogeigarren xedapen iragankorrean aurreikusitako adinak bete ondoren. Bigarren kasu horretan, kontratua automatikoki luzatuko da urtebeteko aldietarako, eta azkendu egingo da ordeztutako langileak erretiro osoa hartzen duen urteari dagokion aldia amaitutakoan.
- Halaber, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 161.1.a) artikuluan eta hogeigarren xedapen iragankorrean ezarritako adina bete ondoren erretiro partziala hartzen duten langileak ordezteko txanda-kontratua ere hitzartu ahal izango da.
- 2013ko apirilaren 1etik, eta soil-soilik abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen 12.2 azken xedapena aplikagarria ez den kasuetan, lanaldia % 75era arte murrizten denean eta beraz, txanda-kontratua mugagabea eta lanaldi osokoa denean, horren iraupena hau izan beharko da, gutxienez: ordeztutako langileari erretiro-adin arrunta betetzeko geratzen zaion denborari bi urte gehitzean lortzen den emaitza.
- Txanda-kontratua lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izango da. Edozein kasutan, lanaldiaren iraupena, gutxienez, ordeztutako pertsonak adostutako lanaldi-murrizketaren baliokidea izan beharko da; murrizketa hori % 25ekoa izango da, gutxienez, eta % 50ekoa, gehienez, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 166. artikuluaekin bat. Lanaldiaren eta soldataren murrizketa % 75ekoa izan daiteke txanda-kontratua lanaldi osorako eta iraupen mugagabearekin hitzartzen bada, betiere, langileak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 166.2c) artikuluan ezarritako baldintzak betetzen baditu. Gainera, erretiro partziala hartu duenak abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen 12.2 azken xedapenari heltzen badio, lanaldiaren murrizketa % 85ekoa izan daiteke.
- Txanda hartzen duen pertsonaren lan-ordutegiak ordeztutako pertsonarena osa dezake edo harekin batera aldi berean jardun.
- Txanda hartzen duen pertsonaren lanpostua ordeztutako langileak zuena izan daiteke. Nolanahi ere, bion kotizazio-oinarriak bat etorri beharko dira, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 166.2e) artikuluan aurreikusitako moduan.
- Ordeztutako pertsonak erretiroa hartzeko adina betetzean, azkendu egingo da kontratua.
  - Txanda-kontratua indarrean dagoen bitartean, lanpostutik kentzen bada langilea, enpresak erretiroa duen beste batekin ordeztu beharko du berau, hamabost eguneko epean.

- Txanda-kontratuaren titularrarekin lana partekatzen duena bidegabeko moduan kaleratua bada erretiroa hartzeko adina bete baino lehen, eta berriro onartzen ez bada, beste langabe batekin ordeztu beharko du enpresak langile hori, edo txanda-kontratua duen pertsonaren lanaldia luzatu.
- Aurreko ataletan adierazitako betebeharrak betetzen ez badira, enpresak dagokion erakunde kudeatzaileari ordaindu beharko dio bidegabeko kargutik kentzea edo kaleratzea gauzatzen den unetik sortutako erretiro partzialarengatiko prestazioaren zenbatekoa.
- Aldi baterako kontratuaren kasuan, hura amaitzean, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak. Horren zenbatekoa hamaika soldata-eguni dagokiena izango da, 2014ko abenduaren 31ra arte lan egindako urte bakoitzeko, eta urtero-urtero egun bat gehituko zaio, 2015eko urtarrilaren 1era arte (urte horretan, hamabi egun izango dira). Halakorik egon ezean, zenbateko hori aplikagarria den araudi espezifikoan zehaztutakoa izango da.

#### **Azkentzea**

- Ordeztutako pertsonak erretiroa hartzeko adina betetzean, azkendu egingo da kontratua.
- Txanda-kontratua indarrean dagoen bitartean, lanpostutik kentzen badu kontratatutako langilea, enpresak beste langabe batekin ordeztu beharko du berau, hamabost eguneko epean.
- Txanda-kontratuaren titularrarekin lana partekatzen duen langile kontratatua bidegabeko moduan kaleratua bada erretiroa hartzeko adina bete baino lehen eta berriro onartzen ez bada, beste langabe batekin ordeztu beharko du enpresak langile hori, edo txanda-kontratua duen pertsonaren lanaldia luzatu.
- Aurreko ataletan adierazitako betebeharrak betetzen ez badira, enpresak dagokion erakunde kudeatzaileari ordaindu beharko dio bidegabeko kargutik kentzea edo kaleratzea gauzatzen den unetik sortutako erretiro partzialarengatiko prestazioaren zenbatekoa.
- Aldi baterako kontratuaren kasuan, hura amaitzean, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak. Horren zenbatekoa hamar soldata-eguni dagokiena izango da, 2013ko abenduaren 31ra arte lan egindako urte bakoitzeko, eta urtero-urtero egun bat gehituko zaio, 2015eko urtarrilaren 1era arte (urte horretan, hamabi egun izango dira). Halakorik egon ezean, zenbateko hori aplikagarria den araudi espezifikoan zehaztutakoa izango da.

#### **2.11.2 Araudia**

- 5/2013 Errege Lege Dekretua, martxoaren 15ekoa, adin aurreratuko langileen bitzitza laboralaren jarraipena errazteko eta zahartze aktiboa sustatzeko neurriak ezartzen dituenak.
- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.
- 1132/2002 Errege Dekretua, urriaren 31koa, 35/2002 Legea, uztailaren 12koa, erretiro-sistema mailakatua eta malgua ezartzeko neurriei buruzkoaren prezeptu batzuk garatzen dituenak.
- Langileen Estatutuaren 12. artikulua (Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua).

## 2.12 Administrazio eskudunaren bitartez, genero edo etxeko indarkeriaren edota terrorismoaren biktima edota gizaki trafikoaren biktima direla egiaztatuta duten langileentzako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.12.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Administrazio eskudunaren bitartez, bizikidetzaren unitateko kideren baten aldetik genero edo etxeko indarkeria jasan duten biktimak edo terrorismoaren biktimak direla egiaztatuta dutenak; ez da beharrezkoa izango langabezia egotea.
- Kontratatuak ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan kontratatzailearekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organotako kideekin, ez eta azkeneko aipatutako horietan kontratatzen diren pertsonekin ere.
- Ez da bazterketa hori aplikatuko enplegatzailea soldatapekorik ez duen langile autonomoa denean eta 45 urtetik beheragoko senide bat kontratatzen duenean, enplegatzailearen etxeko unitatean bizi ez dena eta haren mende ez dagoena. Ez eta langile autonomoarekin lan egiten duten 30 urtetik beherako seme-alaben kasuan ere, harekin bizi ala ez.
- Kontratutako pertsona ezin izango da enpresari, lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteotan, kontratatu mugagabe baten bidez, edo azken sei hilabeteotan, iraupen mugatuko, aldi baterako, prestakuntzarako, txandakako edo erretiroa hartzeagatik ordezkapeneko kontratu baten bidez.
- Kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu dutenak. Kanporatze hori ez da aplikatuko kontratua amaitzeko arrazoa bidegabetzat aitortutako eta deklaraturako kaleratzea edo

kaleratze kolektiboa bada, 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan ezarritako kasuan izan ezik (abenduarien 30eko BOE).

### ***Kontratatzailea***

- Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izan behar dituzte.
- Enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onuretatik baztertu gabea izatea, hau da, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46. artikuluan ezarritako kasuetan sartu gabea (dekretu horren bidez, gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da).
- 34/2006 Legearen 6.2 artikuluan ezarritakoarekin bat, xedatutako laguntzetatik kanpo geratuko dira, hamabi hilabetez, enplegua sustatzeko programen araudien babesean hobaridun diren kontratuak azkendu edo azkentzen dituzten enpresak, bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak edo kaleratze kolektiboak direla medio.

### ***Kontratua***

- Kontratuak mugagabeak izan daitezke, aldizkako finakoak barne, edo aldi baterakoak, lanaldi osoko edo partzialeko kontratazioen bidez.
- Idatziz formalizatuko dira, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilita.

## **2.12.2 Ezaugarriak**

- Aldi baterako kontratu bakoitzean, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hilean 50 euroko hobaria izateko (urtean 600 euro), kontratuaren indarraldi osoan.
- Aldi baterako kontratu horietako bat (genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktimak) mugagabe bihurtuz gero, hobaria hilean 125 eurokoa izango da (urtean 1.500 euro), lau urtez.
- Hasierako kontratua edo mugagabea izatera igarotzen dena lanaldi partzialekoa denean, 43/2006 Legearen 2.6 artikuluan ezarritakoaren arabera aplikatuko da hobaria (abenduarien 30eko BOE).
- Onuradunek, xede bererako ematen diren beste laguntza publiko batzuekin batera, ezingo dute muga hau gainditu: hobaria ematen zaion kontratuari dagokion urteko soldataren kostuaren % 60.
- Baldin eta laguntzak emateko eskatzen diren betekizunak bete gabe laguntzaren bat jasotzen bada, itzuli egin beharko dira Gizarte Segurantzako kuotetarako hobia jasotzeagatik sartu ez diren zenbatekoak, baita erreargua eta berandutza—interesak ere, Gizarte Segurantzaren alorreko diru-bilketari buruzko arauetan ezarritakoaren arabera.
- Aipatu pizgarriak ez dira emango lan-harreman bereziak direnean.

### 2.12.3 Araudia

- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.
- 1917/2008 Legegintzako Errege Dekretuko azken xedapena, azaroaren 21a, 29/2011 Legearen 34 artikulua (terrorismoaren biktimak) eta azken xedapena uztailaren 28ko 26/2015 legea (gizaki trafikoaren biktimak).

## 2.13 Langabezia-subsidioa jasotzen duten 52 urtetik gorakoentzako aldi baterako lan-kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.13.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoan izena emanda dauden 52 urtetik gorakoak; Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzeari buruzko ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren 215. artikuluan jasotako subsidioren baten onuradunak edo Gizarte Segurantzako nekazaritzako araubide bereziari atxikitako aldi baterako langileentzako langabezia-subsidioaren onuradunak izan behar dute.
- Neurri hori aplikatzea borondatezkoa izango da.
- Ezin izango du bigarren mailara arteko (hori barne) odolkidetasun edo ahaidetasunik izan enpresariarekin, zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateetako administrazio-organotako kideekin, ez eta azkeneko aipatutako horietan kontratatzen direnekin ere.

#### ***Kontratatzailea***

- Neurri hau ezingo da aplikatu Nekazaritzako Enplegua Sustatzeko Programaren babesean Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak diruz lagundutako kontratuak edo laneratzeko kontratuak direnean, edo kontratazioa honako hauek egiten dutenean:
  - Kontratazioaren unean enplegu-erregulazioko espedientea baimenduta duten enpresak.
  - Langabezia-subsidioa jasotzen duen kontratatutako pertsonari azken hamabi hilabeteetan lana eman dioten enpresak, Gizarte Segurantzako nekazaritzako araubide berezian sartutako aldi baterako langileekin egindako kontratuak direnean salbu.

### **Kontratua**

- Kontratua lanaldi osorako egingo da, aldi baterakoa izango da, hiru hilabete baino gehiagorako, Gizarte Segurantzako nekazaritzako araubide berezian sartutako aldi baterako kontratuetan salbu.
- Idatziz formalizatuko da, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak duen eredia erabilita.

### **2.13.2 Ezaugarriak**

- Subsidioa jasotzen duten pertsonak eta kontratatzen dituzten enpresek jaso ditzaketen laguntzak:
  - Kontratuaren indarraldian, kontratatutako pertsonari subsidioaren zenbatekoaren % 50 ordaintzea hilean, subsidioa jasotzeko geratzen zaion aldiaren bikoitza, gehienez ere, hargatik eragotzi gabe eskubidea azkentzeko kausak aplikatzea –Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 231. artikuluko a), e), f), g) eta h) letretan aurreikusitak–.
  - Kontratatutako pertsonari, ordainketa bakarrean, hiru hilabeteko subsidioaren zenbatekoa ordaintzea, baldin eta bateragarritasuna eragiten duen lanagatik ale kontratatuak ohiko bizilekua aldatu behar badu.
- Langileak aurreko atalean aipatzen den hilabeteko ordainketa prestazioak kudeatzen dituen erakundetik jasoko du, aipatu atalean ezarritako aldian; hala dagokionean, kendu egingo da hiru hilabeteko subsidioa, alegia, mugikortasun geografikorako laguntza –aurreko 2. atalean aurreikusia–, aipatu bateragarritasun-araubidean subsidioaren sei hilabetekoren parekoa.
- Enplegatzaileak, aldi horretan, langileari dagokion soldata ordaintzeko betebeharra konplututa izango du, langileak jasotako subsidioaren zenbatekoa soldata horren zenbatekoraino osatuta; halaber, Gizarte Segurantzarako kotizazioen erantzule izango da gertakari guztiei eta aipatu soldataren guztizkoari dagokienez, subsidioaren zenbatekoa barne. Nekazaritzako araubide berezian sartzen diren aldi baterako langileei dagokienez, benetan lan egindako egunengatik Gizarte Segurantzako nekazaritzako araubide berezira egin beharreko kotizazioaren erantzule izango da enplegatzailea, dagokion gertakariari dagokienez.

### **2.13.3 Araudia**

- 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurri buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

- Langabeziagatiko babes-sistema erreformatzeko eta enplegarritasuna hobetzeko premiazko neurriei buruzko abenduaren 12ko 45/2002 Legearen bosgarren xedapen iragankorra (3.3 paragrafoa izan ezik, aurrekontu-egonkortasuna bermatzeko eta lehiakortasuna bultzatzeko neurriei buruzko uztailaren 13ko 20/2012 Errege Lege Dekretuaren xedapen indargabetzaile bakarraren a) paragrafoak indargabetzen baitu).

## 2.14 Erretiro partzialeko aldi baterako lan-kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.14.1 Baldintzak

#### ***Kontratua***

- Erretiro partziala hartzen duen pertsonak 60 urte izan beharko ditu, gutxienez. Gutxieneko adina honako hauen mende egongo da:
  - Pertsona mutualista bada: 60 urte beteta izatea.
  - Mutualista ez bada, gutxieneko adinaren baldintza gradualki aplikatuko da, 2013tik 2027ra bitartean, kotizatutako aldien arabera, 33 urteko kotizaziotik abiatuta; hala, 2013an 61 urte eta hilabete bat izango dira, eta 2014an, 61 urte eta 2 hilabete.
  - Mutualista ez diren pertsonak, eta abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen 12.2 azken xedapenari men egin behar diotenean: 61 urte beteta izatea.
- Erretiroa hartzeko aukera kotizatutako aldien arabera izango da:
  - Benetan 33 urte kotizatu izana, orokorrean.
  - Benetan 30 urte kotizatu izana, 12.2 azken xedapena aplikagarria zaien pertsonen kasuan.
  - 25 urte, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa duten pertsonen kasuan, 2013tik aurrera.
- Era berean, erretiro partziala hartu aurreko azken urteetan, enpresan —gutxienez— sei urteko antzintasuna eskatzen da.
- Erretiro-adin arruntetik aurrera erretiroa hartzen dutenen kasuan, ez da antzintasunik eskatzen enpresan, eta gutxieneko kotizazio-aldia hamabost

urtekoa izango da. Horietatik bi urte gertakaria jazo aurreko hamabost urteen barruan egon beharko dira.

### **Kontratua**

- Lanaldi partzialeko kontratu hori aurrera eramatea eta horri dagozkion ordainsariak bateragarriak izango dira Gizarte Segurantzak erretiro partziala dela-eta langileari emandako pentsioarekin, eta lan-harremana amaitu egingo da erretiro osoa hartzen denean.
- Oraindik ere erretiro-adinera iritsi ez diren langileekin erretiro partziala hartzeko kontratu hori izenpetu ahal izateko, enpresak, aldi berean, langabezian dagoen beste langile batekin edo enpresarekin iraupen jakineko kontratua daukan beste langile batekin izenpetu beharko du kontratua, hain zuzen ere, erretiro partziala hartuko duen langileak hutsik utziko duen lanaldia ordezkatzeko. Kontratu-mota hori erretiro-adinera iritsi eta partzialki erretiratutako langileak ordezkatzeko ere erabili daiteke, eta txanda-kontratua deituko zaio.

#### **2.14.2 Araudia**

- Langileen Estatutuaren 12. artikulua (Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua).
- 1/1994 Legegintzako Errege Dekretua, ekainaren 20koa, Gizarte Segurantzako Lege Orokorraren testu bategina onartu zuena.

## **2.15 Erretiro-adina aurreratzeagatiko aldi baterako ordezte-kontratuaren klausula espezifikoak.**

### **2.15.1 Baldintzak**

#### **Kontratua**

- Kontratuak langabeen kontratazioa du helburu, erretiro-adin arrunta 65 urtetik 64ra aurreratzen duten pertsonak ordezteko.
- Erretiro-pentsioaren erregulazioa aplikatzen jarraituko zaie, pentsio-modalitate guztietan, eskuratzeko baldintzetan eta prestazioak zehazteko baldintza eta arauetan, aipatu legea indarrean sartu aurretik indarrean zeudenetan, 2019ko urtarrila baino lehenago sartuko diren erretiro-pentsioei, kasu hauetan:
  - Abuztuaren 1eko 27/2011 Legea argitaratu aurretik lan-harremana azkendu zaien pertsonen.
  - Enplegua erregulatzeko espedienteetan hartutako erabakien ondorioz nahiz edozein esparrutako hitzarmen kolektibo, enpresako akordio kolektibo zein



konkurtsio-prozeduratan hartutako erabakien ondorioz lan-harremana etena edo azkendua duten pertsonen, horiek lege hauxe argitaratu baino lehen onartu edo izenpetu badira, alde batera utzirik lan-harremanaren azkentzea 2013ko urtarrilaren 1aren aurretik edo data horren ondoren gertatu den.

- Lege hau argitaratu aurretik erretiro partzialeko pentsioa eskuratu dutenei, bai eta argitaratze-data hori baino lehenago edozein eremutako hitzarmen kolektiboetan edo enpresetako akordio kolektiboetan jasotako erretiro partzialeko planetara atxikitako pertsona guztiei, alde batera utzirik erretiro partzialaren eskuratzea 2013ko urtarrilaren 1aren aurretik edo data horren ondoren gertatu den.
- Iraupena urtebetekoa izango da, gutxienez.
- Kontratuan ordezkatzeko den langilearen izena jaso beharko da.
- Ordezte-kontratua edozein modalitatekoa izan daiteke, salbu eta lanaldi partzialeko kontratua eta Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan aurreikusitakoa (ekoizpenaren gorabeherengatik aldi baterako kontratua).
- Idatziz formalizatu beharko da, bai eta ordezkatzeko den langilearen izena jaso ere.

#### **2.15.2 Ezaugarriak**

- 65 urteko gutxieneko adina murrizteko koefizienteen aplikazioa aurreikusita dagoen egoeretan, koefiziente horiek 64 urte betetzean aplikatuko dira.
- Kontratua indarrean dagoen bitartean, kargutik kentzen bada langilea, enpresak beste langabe batekin ordeztu beharko du berau, hamabost eguneko epean, kontratuaren gutxieneko iraupenera iristeko geratzen den denbora-eperako.
- Hori betetzen ez bada, kontratatua kargutik kendu arte erretiro-prestazioagatik sortutako zenbatekoa ordaindu beharko dio kudeaketa-erakundeari enpresak.

#### **2.15.3 Araudia**

- 27/2011 Legea, abuztuaren 1ekoa, Gizarte Segurantzako sistema eguneratze, egokitze eta modernizatzeari buruzkoa.
- 1194/1985 Errege Dekretua, uztailaren 17koa, erretirorako adina, enplegua sustatzeko neurriko gisa, aurreratzeari buruzko arauak egokitzen dituena.

## 2.16 Etxeko zerbitzuko langileentzako aldi baterako lan-kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.16.1 Baldintzak

#### Kontratua

- Etxeko enplegura sartzeari zuzenean kontratazioaren, enplegu-zerbitzu publikoen edo behar bezala baimendutako enplegu-agentzien bidez egingo da, berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa erabat bermatuta.
- Hitzek edo idatziz egin daiteke kontratua. Lau aste edo gehiagoko iraupen mugatuko kontratuetan, idatziz formalizatu beharko dira.
- Kontratuak lau aste baino gehiago irauten badu, kontratatutako pertsonak kontratuaren oinarriko elementuei buruzko informazioa jaso beharko du, horiek ez badaude bertan idatziz adierazita. Kontratuan, alderdi orokorrez gainera (aldean identifikazioa, soldata, lanaldia, eta abar), hauexek zehaztuko dira:
  - Gauzako soldata-prestazioak, halakorik egongo dela adostu bada.
  - Hitzartutako presentzia-denboren iraupena eta banaketa, bai eta, hala badagokio, horiek ordaintzeko edo konpentsatzeko sistemak ere.
  - Gehienez bi hilabetekoa izango den probaldia hitzartu daiteke. Horretan, enplegatzaileak eta enplegatuak nor bere prestazioak bete beharko dituzte, eta edozein alde eskubidea izango du lan-harremana suntsiarazteko, zazpi eguneko gehieneko aurreabisu-epea errespetatuta.
  - Ordainsariei dagokienez, bermatzen da gutxienez lanbide arteko gutxieneko soldata ordainduko dela, urteko zenbaketan eta eskudirutan. Zenbateko horretara iritsi ezean, ezingo da deskonturik egin gauzako ordainketa, mantenu edo ostatuarengatik. Gauzako ordainketak ezingo ditu soldata-ordainsarien % 30 gainditu.
  - Soldata horrek lanaldi osoa hartuko du erreferentzia; lanaldia laburragoa izanez gero, hainbanatuta jasoko da. Kontratatutako pertsonak urtean bi aparteko ordainsari jasotzeko eskubidea izango du, urteko zenbaketan lanbide arteko gutxieneko soldata bermatzeko moduan.
  - Orduko lan egiten duten kanpo-araubideko kontratatuek lan egindako orduen arabera ordainsari globala jasoko dute, ordainsari-kontzeptu guztiak barne hartuko dituen (lan egindako denboraren arabera soldata, gehi asteko atsedeen, oporren eta aparteko ordainketen zati proportzionalak).

- Soldata dokumentatzeko, soldata-egiaztagiria emango zaio kontratatutako pertsonari, aldeek adostutako baldintzetan.
  - Asteko gehieneko lanaldia 40 lanordukoa izango da, kalterik egin gabe alde enplegatzaileak eskatu eta bi aldeek adosten dituzten presentzia-denborei.
  - Bi aldeek adostuko dituzte presentzia-denboren iraupena eta ordainsaria edo konpentsazioa; gehienez ere, hilabeteko epean astean hogeitau ordukoak izango dira, batez besteko, salbu eta aldeek atsedeneren baliokide diren aldiekin konpentsatzea adosten badute.
  - Ordainsaria ez da izango ordu arruntei dagokiena baino txikiagoa.
  - Lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez hamabi orduko atsedena egon beharko da. Hamar ordura gutxitu daiteke, langilea barne-moduan kontratatua bada, eta hamabi ordura iritsi arteko denbora gehienez lau asteko aldietan konpentsatuko da.
  - Barne-langileak gutxienez bi ordu izango ditu egunero, otordu nagusiak egiteko. Denbora hori ez da lanordu gisa hartzen, baizik eta atsedena gisa. Asteko atsedena elkarren segidako 36 ordukoa izango da. Arau orokor gisa, larunbat arratsaldea edo astelehen goiza eta igande osoa hartuko ditu.
  - Urteko oporraldia 30 egun naturalekoa izango da. Bi aldi edo gehiagotan zatitu daiteke, baina horietako bat gutxienez elkarren segidako hamabost egunekoa izan beharko da. Oporraldien inguruko adostasunik egon ezean, enplegatzaileak hamabost egun finkatu ditzake, familia-beharrekin bat etorritik, eta gainerakoak enpleguak aukeratuko ditu, nahi bezala. Hasiera baino bi hilabete lehenago jakinarazi beharko dira data horiek.
  - Oporraldi(et)an, etxeko langileak ez du familiaren etxean edo familia edo horren kideren bat joaten den lekuan bizitzeko beharrik izango.
  - Kontratatuak gainerako langileentzat aurreikusitako jaiak eta baimenak baliatzeko eskubidea izango du.
- Lan-harremana kausa hauengatik azkendu daiteke:
    - Diziplinazko kaleratzea: idatzizko jakinarazpen bidez gauzatuko da, Langileen Estatutuan aurreikusitako kausetako batek. Jurisdikzio

eskudunak bidegabeko kaleratzea dela irizten badio, langileak lan egindako urte bakoitzeko hogeiei egun naturaleko soldatari dagokion kalte-ordaina jasoko du (hamabi hileko kuoten mugarekin), osoki esku-dirutan ordaindu beharko dena.

- Enplegatzaileak atzera egiteagatik azkentzen bada, idatziz jakinarazi beharko zaio etxeko langileari. Zerbitzu-prestazioa urtebete baino luzeagoa izan bada, enplegatzaileak hogeiei eguneko aurrebisu-epea bete beharko du; gainerako kasuetan, zazpi egunekoa izango da. Aldi berean, lan egindako urte bakoitzeko hamabi egun naturali dagokion kalte-ordaina (sei hileko kuoten mugarekin) emango dio kontratatuari, eskudirutan. Hamabi eguneko kalte-ordainaren zenbatekoa 2012ko urtarrilaren 1etik egindako kontratuei aplikatuko zaie soil-soilik.
- Enplegatzaileak, aurreabisuaren ordean, epe horretako ordainsariei dagozkien kalte-ordaina eman dezake, Langileen Estatutuaren 49.1 artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz, honako hauetan izan ezik: ezinbesteko kasuak, kaleratze kolektiboa eta legez bidezkoak diren kausa objektiboak.
- 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubide berezia Araubide Orokorrean sartu da, sistema berezi gisa.

### **2.16.2 Ezaugarriak**

- Familia ugarien kasuan, hobari batekin zabalduko da % 20ko murriztapena hori, % 45era iritsi arte, betiere, etxeko langileek zerbitzuak modu eskusiboan ematen badituzte eta bi aurreko ahaideek (edo ahaideak guraso bakarreko familien kasuan) etxetik kanpo norberaren edo besteren kontura lan egiten badute edo lan-ezintasuna baldin badute.
- Katgoria bereziko familia ugarien kasuan, ez da beharrezkoa izango bi gurasoek etxetik kanpo gauzatzea ordaindutako lana. Hobaria etxeko unitate bakoitzeko zaintzaile bati besterik ez zaio emango.

### **2.16.3 Araudia**

- 1620/2011 Errege Dekretua, azaroaren 14koa, familia-etxeko zerbitzuaren izaera bereziko lan-harremana arautzen duena.
- 27/2011 Legea, abuztuaren 1ekoa, Gizarte Segurantzako sistema eguneratu, egokitu eta modernizatzeari buruzkoa (39. xedapen gehigarria eta xedapen iragankor bakarra).

## 2.17 Prestakuntzarekin lotura duen aldi baterako lanaldi partzialeko kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.17.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

30 urtetik beherakoak, edo 35 urtetik beherakoak, beren desgaitasun-maila % 33koa edo handiagoa bada, enplegu-bulegoetan izena emanda daudenak eta baldintza hauetakoren bat betetzen dutenak:

- Langabezian egotea eta enplegu-bulegoan etenik gabe izena emanda egotea hamabi hilabetetan — gutxienez—, kontratua egin aurreko hemezortzi hilabete lehenago.
- Lan-esperientziarik ez izatea edo hura hiru hilabete baino gutxiagokoa izatea.
- Beste jarduera-sektore batetik etortzea, erregelamendu bidez zehaztutako moduan.
- Nahitaezko irakaskuntzako, lanbide-heziketako edo profesionaltasun-ziurtagirien titulu ofizialik ez izatea.
- Gazte Bermea Sistema Nazionalaren onuradun izatea.

#### ***Kontratatzailea***

- Enpresak, autonomoak barne.
- Enpresek, autonomoak barne, ezin izango dute hartu kontratua azkentzeko erabaki bidegaberik kontratua egin aurreko sei hilabeteetan. Mugak 2014eko otsailaren 24a aurretik egindako kontratuei eragingo die, kontratua azkendu dieten langileen lanbide-talde bereko lanpostuak lantoki berean betetzeko.
- Kontratuarekin lortu duen enplegu-mailari eutsi beharko dio, gutxienez, kontratu horrek duen iraupenaren pareko epean, eta, gehienez, hamabi hilabete epean, kontratua egin denetik kontatzen hasita. Betebehar hori bete ezean, pizgarriak itzuli egin beharko dira.
- Enplegua mantentzeko betebeharra ez da urratutzat joko kontratua arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean, eta bata zein bestea bidezko aitortzen edo deklaraten direnean, edota langileak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean, hitzartutako epea amaitzean, edota kontratuaren xede den lana edo zerbitzua gauzatzean edo probaldian hura suntsiaraztean.

#### ***Kontratua***

- Lanaldi partzialekoa, lanaldi osoz aritzen den langileak duenaren % 50 izango dena, gehienez ere.

- Idatziz formalizatuko da, ezartzen den eredia erabilia.

### ***Prestakuntza***

- Langileek enplegua eta prestakuntza bateratu beharko dituzte, edo, bestela, prestakuntza kontratua izenpetu aurreko sei hilabeteetan egin izana justifikatu beharko dute.
- Prestakuntzak ez du zertan berariazko loturarik izan kontratuaren xede den lanpostuarekin. Ezaugarri hauek izan ditzake:
  - Ofizialki egiaztatu daitekeen edo enplegu-zerbitzu publikoek sustatutako prestakuntza.
  - Hizkuntzen edo informazioaren eta komunikazioaren teknologien gaineko prestakuntza (urtean 90 ordu, gutxienez).

#### **2.17.2 Ezaugarriak**

- Gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuota % 100 murriztuko da, gehienez ere hamabi hilabetez, 250 langile baino gutxiago dituzten enpresek egiten badute kontratua; enpresek langile-kopuru hori edo handiagoa badute, berriz, % 75ekoa izango da murriztapena.
- Pizgarri hori beste hamabi hilabetez luzatu daiteke kontratatutakoak prestakuntza eta enplegua bateratzen jarraitzen badu, edo prestakuntza lehenengo hamabi hilabeteotako epea amaitu aurreko sei hilabeteetan egin badu.
- 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. atalean ezarritako murrizketei lotutako aurreikuspenak aplikatuko dira, 2.7 eta 6.2 artikuluetan ezarritakoa izan ezik.

#### **2.17.3 Araudia**

- 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa, kontratazio egonkorra errazteko eta langileen enplegagarritasuna hobetzeko neurriei buruzkoa.
- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzeko.

## **2.18 Gizarte-intereseko lanetako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.**

### **2.18.1 Baldintzak**

#### ***Kontratatua***

- Lanbiden izena emandako langabeak.
- Aukeraketan, irizpide hauek hartuko dira kontuan:
  - Eskainitako lanposturako egokitzapen handiagoa izatea.
  - Desgaitasuna aitortua izatea.
  - Prestazioak edota langabezia-subsidioak jasotzea.
  - Familia-ardurak izatea.
  - Langabezian egondako denbora.
  - Emakume izatea eta adina, Enplegurako Europako Estrategiaren arabera.

### ***Kontratatzailea***

- Erakunde laguntzaileak izango dira: Estatuko Administrazio Orokorreko organoak, autonomia-erkidegoak, unibertsitateak, irabazi- asmorik gabeko erakundeak, tokiko korporazioak, eta abar.

### ***Kontratua***

- Administrazio publikoek, estatuko organoek edo irabazi- asmorik gabeko erakundeek lanbide-bulegoek aukeratutako pertsonak aldi baterako kontratatuko dituzte, euren araudi espezifikoarekin bat etorriz.
- Hala ere, lan-kontratua lan edo zerbitzu baterako izango da, oro har; idatziz formalizatuko da, eta Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaizkio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.
- Kontratatzen diren langabeen ordainsaria bat etorriko da aplikagarria zaien hitzarmen kolektiboan ezarritakoarekin, egiten den lana edo zerbitzuaren arabera.

## **2.18.2 Ezaugarriak**

- Enplegu Zerbitzu Publikoak kredituak bideratuko ditu bere urteko aurrekontuen kontura, langabeen, tokiko korporazioek eta beste administrazio publiko batzuek kontratatutako langileen soldata-kostuak eta enpresa-kotizazioa diruz laguntzeko, kontratazio horien helburua interes orokor eta sozialeko proiektuak gauzatzea denean.
- Diru-laguntza:
  - Estatuko Administrazio Orokorreko organoekin, erakunde autonomoekin eta irabazi-asmorik gabeko erakundeekin lankidetzan arituz gero:Kontratatua

sartzen den Gizarte Segurantzarako kotizazio-taldearen arabera (A, B edo C moduluak) eta kontzeptu guztiengatik dagokion Gizarte Segurantzarako kotizazioaren arabera izango da.

- Tokiko korporazioekin lankidetzan arituz gero: Soldata-kostua, hitzarmen kolektiboaren arabera.

### 2.18.3 Araudia

- Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1998ko urriaren 26ko Agindua, Enpleguko Institutu Nazionalak, tokiko korporazioekin lankidetzan, interes orokorreko eta sozialeko obrak eta zerbitzuak egiteko langabeak kontratatzeke eman behar dituen diru-laguntzen oinarriak ezartzen dituena.
- Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1997ko abenduaren 19ko Agindua, Enpleguko Institutu Nazionalak, interes orokorreko eta sozialeko obrak eta zerbitzuak egiteko langabeak kontratatzen dituen Estatuko Administrazio Orokorreko organoekin, horren organismo autonomoekin, autonomia-erkidegoekin, unibertsitateekin eta irabazi-asmorik gabeko erakundeekin lankidetzan, eman behar dituen diru-laguntzen oinarri arautzaileak ezartzen dituena.

## 2.19 Desgaitasuna duten pertsonentzako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.19.1 Baldintzak

#### *Kontratatua*

- Erakunde eskudunak aitortuta, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa duten pertsonak, edo ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatiko edo baliaezintasun handiagatiko pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako pentsiodunak, edo zerbitzurako ezintasun iraunkorragatiko edo desgaitasunagatiko erretiro-pentsioa aitortuta duten maila pasiboetako pentsiodunak.
- Enplegu Zerbitzu Publikoan izena emandako langabea izatea.
- Ezin izango da enpresari, enpresa-talderi edo erakundeari lotuta egon kontratazioaren aurreko 24 hilabeteetan, kontratu mugagabe baten bidez.
- Kanpoan geratzen dira lan-harreman mugagabea kontratua formalizatu aurreko hiru hilabeteetan amaitu duten pertsonak, hazkundera eta enplegua hobetzeari buruzko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 8.2 artikuluan aurreikusitako kasuan salbu (abenduaren 30eko BOE).



### **Kontratatzailea**

- Ezingo dituzte desgaitasuna duten pertsonak aldi baterako kontratatu kontratazioa baino hamabi hilabete lehenago, bidegabetzat aitortu edo deklaraturako kaleratzeak edo kaleratze kolektiboak direla medio kontratu mugagabeak azkendu dituzten enpresek.
- Kaleratzea bidegabea dela deklaritzen edo aitortzen denetik eta kaleratze kolektibotik eratorritako azkentzetik hasiko da bazterketa-aldi hori.
- Enpresek dagokien enplegu-bulegoan eskatu beharko dituzte desgaitasuna duten pertsonak.

### **Kontratua**

- Idatziz, eredu ofiziala erabilia.
- Hamabi hilabete eta hiru urte artean iraungo du.
- Gutxienez hamabi hilabeteko luzapenak egingo dira.
- Kontratua lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izango da.

#### **2.19.2 Ezaugarriak**

- Kontratua lanaldi osorako egiten bada, hobari hauetarako eskubidea izango du enpresak:

<b>Larria ez den desgaitasuna duen pertsona</b>	<b>Emakumea</b>	<b>Gizona</b>
<b>45 urtetik beherakoak</b>	4.100 euro urteko	3.500 euro urteko
<b>45 urtetik gorakoak</b>	4.700 euro urteko	4.100 euro urteko
<b>Desgaitasun larria duen pertsona</b>	<b>Emakumea</b>	<b>Gizona</b>
<b>45 urtetik beherakoak</b>	4.700 euro urteko	4.100 euro urteko
<b>45 urtetik gorakoak</b>	5.300 euro urteko	4.700 euro urteko

- Kontratazioa lanaldi partzialerako egiten bada, hobariaren zenbatekoa abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 2.7 artikuluan aurreikusitakoa izango da, abenduaren 30eko 27/2009 Legearen 6.2 artikuluan emandako idazketaren arabera.
- Kontratua amaitzean, zerbitzu-urte bakoitzeko, hamabi eguneko soldataren kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du kontratatuak.
- Aldi baterako kontratua kontratu mugagabe bilakatzeagatik maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuan (urtarrilaren 30eko 170/2004 Errege Dekretuaren

bidez aldatua) eta abenduaren 29ko 43/2006 Legean ezarritako onurak jaso daitezke.

### 2.19.3 Araudia

- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzekoa.
- 170/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30ekoa, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretua aldatzen duena, zeinaren bitartez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, arautzen baita minusbaliotasuna duten langileen enplegua.

## 2.20 Enplegu-zentro bereziek desgaitasuna duten pertsonekin egindako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.20.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

- Erakunde eskudunak aitortuta, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa dutenak, edo ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako pentsiodunak, edo zerbitzurako ezintasun iraunkorragatik edo desgaitasunagatik erretiro-pentsioa aitortuta duten maila pasiboetako pentsiodunak.
- Elbarriak gizarteratzeari buruzko Legearen 42. artikuluan definitzen diren enplegu-zentro berezien antolakuntzaren barruan eta kontura lan-zerbitzuak ematen dituztenak.
- Laneko gaitasunaren murriztapena aplikatzeko, antzeko lanbide-kualifikazioa duen pertsona baten laneko gaitasun arruntarekin konparatuko da hura.
- Profesional anitzeko taldeek zehaztuko dute desgaitasun-maila, arazoietan oinarritutako ebazpen bidez, dagokion erregelamendu-mailako arauan ezarritako baremoak aplikatuta.

#### ***Kontratatzailea***

- Desgaitasuna duten pertsonen elkarteek edota beren senideek nagusiki sustatutako enpresak dira, kalterik egin gabe edozein pertsona fisiko edo juridikok zentro bat eratzeko aukerari.
- Zentroon helburu nagusia desgaitasuna duten pertsonak laneratzea da –eta ondorioz, gizartean txertatzea–.
- Enplegu-zentro berezi gisa hartzeko, enpresako langileen % 70ek gutxienez desgaitasuna izan behar dute, eta administrazio eskudunari dagokion kalifikazioa eskatu.

- Izaera publiko zein pribatukoak izan daitezke, eta irabazi- asmokoak nahiz irabazi-asmorik gabekoak.
- Beharrezkoa da Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoko Zentro eta Zerbitzu Publikoen Erregistroan edota, hala badagokio, administrazio autonomikoetako erregistro baliokidean izena ematea eta EZB gisa izendatuta egotea.
- Euren kudeaketa beste edozein enpresak bete beharreko arauen mende egongo da.

### **Kontratua**

- Enplegu-zentro bereziek hitzartzen dituzten kontratuak Langileen Estatutuan eta bere garapen-arauetan aurreikusitako iraupen jakineko lan-kontratuaren edozein modalitatekoak izan daitezke, urrutiko lan-kontratuak salbu.
- Prestakuntzarako kontratuak Langileen Estatutuaren 11. artikuluan eta haren garapen-arauetan zehaztutakoari men egingo dio, eta berezitasun hauek izango ditu:
  - a) Kontratuaren gehieneko iraupena luzatu daieke profesional anitzeko taldeak aldeko txostena eginez gero, baldin eta langilearen desgaitasun-maila eta gainerako ezaugarri pertsonal eta profesionalak tartean, lanpostuan jarduteko eskatutako gutxieneko ezagutza-maila lortu ez badu; inola ere, iraupena ezingo da sei urtetik gorakoa izan.
  - b) Profesional anitzeko taldeak prestakuntza-plana onartzeko aldeko txostena egin beharko du.
  - c) Irakaskuntzara bideratutako guztizko denborak gehienez bi heren hartu ditzake.
  - d) Gizarte Segurantzarako kotizazioei dagokienez, izaera orokor edo espezifikoarekin onuragarriena den kuota-hobari edota -salbuespenen araubidea aplikatuko da.
- Lan-kontratua iraupen jakinekoa izan daiteke, Langileen Estatutuaren 15. artikuluan ezarritakoari jarraikiz.
- Desgaitasuna duen pertsonaren lanbide-egokitzapena errazteko, lanpostuari dagozkion zereginak bete ditzan edota, hala badagokio, lanposturako beharrezkoa den prestakuntza gauzatu dezan, kontratuetan lanerako egokitzapen-aldia hitzartu daiteke, zeinak probaldi-izaera izango duen, sei hilabetekoa, gehienez ere.
- Profesional anitzeko taldeak zehaztuko du desgaitasuna duen pertsonak lanerako egokitzapen-aldia egin behar duen eta horrek zer-nolako baldintzak izango dituen.

- Lan-denborei dagokienez, Langileen Estatutuaren lehenengo tituluan jasotako bigarren kapituluaren bosgarren atalean ezarritakoari men egingo zaio, kalterik egin gabe berezitasun hauei:
  - Inola ere, benetako lan-denbora ezingo da zortzi ordutik gorakoa izan egunean.
  - Debehatuta dago aparteko lan-orduak egitea, salbu eta ezbeharrak zein bestelako ezohiko kalteak prebenitu edo konpontzeko beharrezkoak direnak.
  - Kontratatua, aurrez abisatuta eta justifikatuta, lanera joan gabe egon ahal izango da errehabilitazio-tratamendu mediko-funtzionalak egiteko eta laneko orientazio, prestakuntza eta berregokitzeko ekintzetan parte hartzeko, betiere, falta horiek seihilekoan hamar egun baino gehiago ez badira. Horrelakoetan ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du.

## 2.20.2 Ezaugarriak

### Pizgarriak

- Honako laguntza hauek jaso ditzakete:
  1. Enplegua sortzeko proiektuak partzialki finantzatzeko, diru-laguntza hauek:
    - 12.020,24 euro izaera egonkorrekin sortutako lanpostu bakoitzeko, EZBko langileen % 90ek baino gehiagok desgaitasuna badute, edo
    - 9.015,18 euro izaera egonkorrekin sortutako lanpostu bakoitzeko, desgaitasuna duten EZBko langileen proportzioa % 70etik % 90era artekoa bada.

Aipatutako diru-laguntzak eman daitezke, baldin eta EZBek behar bezala justifikatzen badu proiektuak eskatzen duen inbertsioa, ekintza hauetakoren bat aurrera eramateko:

- Laguntza teknikorako diru-laguntza.
  - Mailegu-interesen diru-laguntza partziala, gehienez ere, hiru puntura arte.
  - Gizarte-interes aitortua duten proiektuetan inbertsio finkoa egiteko diru-laguntza.
2. EZBetan lanpostuak mantentzeko laguntza. EZBetan lanpostuak mantentzeko laguntzak honako hauek dira:

- Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotaren % 100eko hobaria, laneko istripuena eta lanbide-gaixotasunena ere barnean direla, baita batera bildu beharreko kuotak ere.
- Soldata-kosturako diru-laguntzak, lanbide arteko gutxieneko soldataren % 50ekoak. Lanaldi partzialeko kontratuen kasuan, proportzionalki murriztuko da diru-laguntza, egindako lanaldiaren arabera.
- Lanpostuak egokitu eta oztopo arkitektonikoak ezabatzeagatiko diru-laguntzen zenbatekoa 1.803,04 euro izango da, gehienez ere, lanpostu bakoitzeko.
- Enplegu-zentro berezietako finantzak orekatu eta saneatzeko diru-laguntza (behin bakarrik).
- Irabazi-asmorik gabeko, erabilgarritasun publikoa duten eta ezinbestekoak diren EZBetako aurrekontuak orekatzeko diru-laguntza.
- EZBek lanpostuak mantentzeko laguntza teknikoa jaso dezakete, eta alde batek eskatuta eman daiteke, edota ofizioz, espedientearen azterlanak hala eskatzen duenean.

### 3. Lanbide Jarduera Babesteko Unitateentzako laguntzak.

#### 2.20.3 Beste ezaugarri batzuk

- Desgaitasuna duen pertsonak EZBetan egiten duen lana produktiboa eta ordaindua izan beharko da, pertsona bakoitzaren ezaugarrietara egokitua bere egokitzapen pertsonala eta soziala laguntzeko, eta, hala badagokio, ostean lan-merkatu arruntean sartzen lagundu beharko dio.
- Lana langilearen ezaugarri pertsonaletara uneoro egokitzen dela bermatzeko eta lortutako lanbide-egokitzapenaren maila aztertzeko helburuarekin, profesional anitzeko taldeek bi urtez behin ikuskatuko dituzte, gutxienez. Ikuskapen horren bitartez, profesional anitzeko taldeek pertsonak garatzen duen lanak osasun-arrisku larria eragiten duela behatzen badute, berau desegokia dela adierazi beharko dute. Kasu horretan, langileak bere ezaugarrietara egokitzen den beste lanpostu bat bete beharko du zentro horretan bertan, eta hala egin ez badaiteke, zerbitzuak emateari utziko dio, 16. artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

- Arrisku hori profesional anitzeko taldearen aldizkako ikuskapenaren aurretik egiaztatzen bada, modu berean jardungo da, eta profesional anitzeko taldeari berehala jakinaraziko zaio.

#### **2.20.4 Araudia**

- 1998ko urriaren 16ko Ministro Agindua, elbarriak enplegurako eta lan autonomorako zentro berezietan laneratzea sustatzeko laguntzak eta diru-laguntza publikoak emateko oinarri arautzaileak ezartzen dituena.
- 2273/85 Errege Dekretua, abenduaren 4koa, elbarriak gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/82 Legearen 42. artikuluan definitzen diren enplegu-zentro berezien Erregelamendua onartzen duena.
- 1368/1985 Errege Dekretua, uztailaren 17koa, enplegu-zentro berezietan lan egiten duten minusbaliatuen lan-harreman berezia arautzen duena.
- 13/1982 Legea, apirilaren 7koa, minusbaliatuak gizarteratzeari buruzkoa (LISMI).

## **2.21 Ikerketa zientifiko eta teknikoko proiektu jakin bat egiteko aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.**

### **2.21.1 Baldintzak**

#### **Kontratatua**

- Ikertzaileak edo teknikariak izan behar dira.

#### **Kontratatzailea**

- Kontratu horiek egin ditzakete administrazio publikoetako ikerketako erakunde publikoek; unibertsitate publikoek, besteak beste ikertzaileak kontratatzea xede duten funtsak jasotzen badituzte, edota I+G+b programa propioak garatzeko; ekainaren 1eko 14/2011 Legearen hamalagarren xedapen gehigarrian aurreikusitako Estatuko Administrazio Orokorreko erakundeek.

#### **Kontratua**

Lan edo zerbitzu baterako kontratueterako araudi espezifikoak aginduko du kontratu hauetan, eta ez da aplikatuko lan edo zerbitzu baterako kontratuaren gehieneko iraupena.

### 2.21.2 Araudia

- 14/2011 Legea, ekainaren 1ekoa, zientzia, teknologia eta berrikuntzari buruzkoa.
- 2720/1998 Errege Dekretua, abenduaren 18koa, Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena.
- Langileen Estatutuaren 15. artikulua (Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua).

## 2.22 Prestakuntza egiten ari diren ikertzaileentzako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.

### 2.22.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

Unibertsitateko graduatua ez ezik, prestakuntza eta espezializazio zientifiko eta teknikoko jardueretarako laguntza-programaren onuradun ere izan behar du, gutxienez, doktorego-ikasketa ofizialen bidez.

#### ***Kontratatzailea***

- Erakunde publikoek eta pribatuek egin ditzakete honelako kontratuak.
- Ezaugarriak
- Prestakuntza jasotzen ari diren ikertzaileak egoera juridiko hauetan egon daitezke:
  - Beka: laguntza ematen den lehenbiziko bi urteak hartuko ditu.
  - Kontratua: beka-aldia amaituta, eta Ikertzeko Gaitasunaren Diploma edo, horren ordeko administrazio-agiria lortu ondoren, ondorengo bi urteak hartuko dituen, gehienez ere.
- Prestakuntza jasotzen ari diren ikertzaileek beka-aldia amaitzen dutenean, Ikertzeko Gaitasunaren Diploma lortu ondoren, ikertzailea atxikitzen duen erakunde, zentro edo unibertsitateak praktikaldiko kontratu bat formalizatu beharko du, zeinak ikertzeko laguntza ematen denetik ondoko hirugarren eta laugarren urteak estaliko dituen –gehienez ere–, doktorego-tesia egiteko xedez.
- Praktikaldiko kontratueterako araudi espezifikoak aginduko du kontratu hauetan.

### 2.22.2 Araudia

- 63/2006 Errege Dekretua, urtarrilaren 27koa, prestakuntzan diharduten ikerketa-langileen estatutua onartzen duena.

## 2.23 Aurredokorea (aurredokore pertsonal ikertzailea prestakuntzan)

### 2.23.1 Baldintzak

#### Kontratatua

- Titulu egokia izatea eta doktorego-programa batean onartuta egotea. Langile horiek prestakuntza egiten ari diren doktoratu aurreko ikertzaile gisa hartuko dira.

#### Kontratua

- Idatziz formalizatuko da, prestakuntza egiten ari den doktoratu aurreko ikertzaile baten (langile gisa) eta unibertsitate publikoaren edota ikerketa-unitatearen titularra den ikerketa-erakundearen (enplegatzaile gisa) artean. Kontratuari doktorego-programa horretarako onarpen-idazkia erantsiko zaio, programa horren arduradun den unitateak, edo, hala badagokio, doktorego edo graduondoko eskolak igorritakoa izan beharko dena.
- Kontratua iraupen mugatukoa izango da, eta lanaldi osorako.
- Urtebete iraungo du, eta urteko aldietarako luzatu daiteke, doktorego-programaren batzorde akademikoak aldeko txostena egiten badu.
- Ezein kasutan, hasierako kontratuaren eta luzapenen iraupena ezingo da lau urte baino luzeagoa izan. Salbuespena: desgaitasuna duten pertsonen kasuan, kontratuak sei urteko iraupena izan dezake, gehienez ere, luzapenak barne.
- Langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia dela-eta arriskuan badaude, guraso badira, haur bat adoptatzen edo hartzen badute edo edoskitzaroa dela-eta arriskuan badaude, lanari uzten dioten denbora ez da kontuan hartuko kontratuaren iraupena neurtzeko.
- Ordainsaria ezingo da izan bere aplikazio-esparruko hitzarmen kolektiboetan kategoría baliokideetarako ezarritako soldataren % 56 baino txikiagoa lehenengo bi urteetan, % 60 baino txikiagoa hirugarrenean, eta % 75 baino txikiagoa laugarrenean. Era berean, ezin izango da izan urtero



ezartzen den lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 27. artikulua araberaz.

### **2.23.2 Ezaugarriak**

#### **Pizgarriak**

- Kontratu honen bidez, gertakari arruntengatiko enpresa-kuota % 30eko hobia izateko eskubidea izango du kontratatuak, haren indarraldi osoan.

### **2.23.3 Araudia**

- 14/2011 Legea, ekainaren 1ekoa, zientzia, teknologia eta berrikuntzari buruzkoa.
- 2720/1998 Errege Dekretua, abenduaren 18koa, Langileen Estatutuaren 15. artikulua garatzen duena.
- Langileen Estatutuaren 15. artikulua (Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua).

## **2.24 Espetxeetan dauden presoentzako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoa.**

### **2.24.1 Baldintzak**

#### **Kontratatuak**

- Espetxean egotea, zigor bat betetzen.

#### **Kontratatuak**

- Espetxeetako Lan eta Prestazioen Erakunde Autonomoaren mende dauden espetxe-erakundeak eta erakunde autonomo baliokidea.

#### **Kontratua**

- Lan edo zerbitzu baterakoa izango da, lanaldi osoa nahiz partzialekoa.
- Horretarako ezarritako eredu ofizialean egingo da, eta Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.

### **2.24.2 Ezaugarriak**

- % 65eko hobia kontratuoi dagozkion kotizazioetan, langabezia, lanbide-heziketa eta Soldatak Bermatzeko Funtsa baterako bilketako kontzeptuengatik.

- Era berean, pertsona horientzat zehaztuko diren gertakari arruntengatiko enpresa-kuotei aplikagarriak izango zaizkie laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonak kontratatzeko emango diren hobari orokorrak; ez zaizkie aplikatuko, ordea, lan-harreman berezietarako ezar daitezkeen bazterketak. Lan-harreman berezietarako ezarrita egon daitezkeen edo ezartzen diren hobariak aplikagarriak diren kasuetan, onuragarriagoak direnak aukeratuko dira.
- Kontratu honen ezaugarri orokorrak lan edo zerbitzu baterako kontratuari dagokion atalean jasota daude.
- Kontratua amaitzean, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak, 2014ko abenduaren 31ra arte. Horren zenbatekoa hamabi soldata-eguni dagokiena izango da, 2015eko urtarrilaren batik aurrera lan egindako urte bakoitzeko.
- Kontratua lan edo zerbitzu baterakoa izango da, lanaldi osokoa nahiz partzialekoa.

### **2.24.3 Araudia**

- 12/2001 Legea, uztailaren 9koa, enplegua gehitzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko lan-merkatua berritzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 782/2001 Errege Dekretua, uztailaren 6koa, espetxeetako lantegietan lan-jarduerak egiten dituzten presoan lan-harreman berezia eta gizartearentzako lanak egin behar dituztenen Gizarte Segurantzaren babesa arautzen dituenak.
- 14/2000 Legea, abenduaren 29koa, zerga-, administrazio- eta gizarte-neurriei buruzkoa.
- 190/1996 Errege Dekretua, otsailaren 9koa, Espetxeetako Erregelamendua onartzen duena.
- 1/1994 Legegintzako Errege Dekretua, ekainaren 20koa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzen duena.

## 3 Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak.

### 3.1 Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren alderdi orokorrak.

#### 3.1.1 Baldintzak

- Kontratuari lotutako prestakuntza-jarduera lanbide-heziketako titulu, profesionaltasun-ziurtagiri, ziurtagiri akademiko edota egiaztapen partzial metagarri bat lortzeko beharrezkoa dena izango da, eta lanpostuan garatutako lan-jarduerarekin lotuta egon behar da. Prestakuntza-aldia kontratua indarrean den bitartean garatuko da. Enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetarako hobarien bidez finantzatu dezakete prestakuntzaren kostua.
- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak kontrataziorako pizgarrien onuradun izan daitezke, aplikagarria den araudiak eskatutako baldintzak betetzen badituzte, enpresako langileen kopuruaren arabera. Hala, kontratatuaren Gizarte Segurantzarako kuotak % 100 murriztuko dira, eta Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuoten % 100, enpresak 250 langile baino gutxiago dituenean; 250 langile edo gehiago izanez gero, % 75ekoa izango da murriztapena. Kontratuaren iraupena ahitu eta mugagabe bilakatzen bada, enpresek 1.500 euroko murriztapena jasotzeko eskubidea izango dute Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan, lehenengo hiru urtez; emakumeen kasuan, 1.800 eurokoa izango da murriztapena.
- Kontratua eta prestakuntza-jarduera gauzatzeko akordioei dagozkien eranskinak idatziz formalizatu beharko dira, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak dituen eredu ofizialak erabilia. Enplegu Zerbitzu Publiko eskudunek baimenduko dute prestakuntza-jardueraren hasiera, hasierako formalizazioa eta luzapenak egin aurretik.
- Langileak kontratatzeko modua edozelakoa izanda ere, langile finko bihurtuko dira legez probaldirako finkatu zitekeen epearen bestekoa igaro ondoren Gizarte Segurantzari alta eman gabe daudenak; salbuespen izango da, hala ere, kontraturiko jardueren edo zerbitzuen izaerak berak zerbitzuok denbora baterako iraupena zutela argi erakusten badu; horrez gain, ez dute indarririk galduko zuzenbidez ezar daitezkeen gainerako erantzukizunek.
- Mugagabetzat hartuko dira lege-iruzurrez itundutako aldi baterako kontratuak, bai eta bestelakoak ere, kontratuan hitzartutako denbora amaitu eta aldeetako edozeinek iragarpen espresurik egin ez badu.
- Denbora jakin baterako kontratumodalitateei jarraikiz egindako kontratuen berri eman behar diete enpresaburuek enpresako langileen legezko ordezkari,

legearen arabera kontratuon oinarrizko kopia bat ematera derrigortuta ez daudenean.

- Kontratuaren edukia eta eranskinak, bai eta luzapenak ere, Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko zaizkio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan.
- Kontratua desgaitasuna duen pertsona batekin egiten denean, idatziz formalizatu beharko da hura, lau aletan eta eredu ofiziala erabilita. Kontratuarekin batera dagokion Gizarte Segurantzako araubidean alta emateko eskaera eta desgaitasun-egiaztagiria aurkeztuko dira.

### 3.1.2 Araudia

- ESS/2518/2013 Agindua, abenduaren 26koa.
- 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa (azken xedapenetako bigarrena eta azken xedapenetako seigarrena).
- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa (azken xedapenetako bosgarrena).
- 1529/2012 Errege Dekretua, azaroaren 8koa, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua garatzekoa eta lanbide-heziketa dualaren oinarriak ezartzekoa.
- Langileen Estatutuaren 11.2. artikulua, uztailaren 6ko 3/2012 Legearen idazketaren arabera.

## 3.2 Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako ohiko kontratua.

### 3.2.1 Baldintzak

#### *Kontratatua*

- Hamasei urte baino gehiagoko eta hogeita bost urte baino gutxiagoko langileak (hogeita hamar urtetik beherakoekin egin daitezke, harik eta langabezia-tasa % 15 baino txikiagoa izan arte), praktikaldiko kontratua egiteko behar den lanbide-kualifikaziorik ez baldin badute, enplegurako lanbide-heziketaren sistemak edo hezkuntza-sistemak aitortzen duenaren arabera. Gehieneko adinari dagokion muga ez da bete beharko kontratua desgaitasuna duten pertsonekin egiten bada, edo laneratze-enpresen araubidea xedatzen duen abenduaren 13ko 44/2007 Legean aurreikusitako talde baztertuekin egiten bada, betiere, kontratatzaileak kualifikatuta eta dagokion administrazio-erregistroan aktibo dauden laneratze-enpresak badira, ez eta enplegu eta prestakuntzarako proiektutan parte hartzen duten ikasleekin egiten diren kontratuen kasuan ere (53/2006 Legearen 25.1.d) artikulua).

## Kontratua

Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren helburua kontratatutako langileen lanbide-kualifikazioa izango da, ordaindutako lan-jardueraren txandakatze-araubidearen arabera, enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren edo hezkuntza-sistemaren esparruan prestakuntza-jarduera duen enpresa batean.

- Kontratua eta bere luzapenak idatziz formalizatuko dira, eta euren edukia espresuki jasoko da.
- Kontratuan jasotako prestakuntza-jarduera aurrez baimendu beharko da; horretarako, kontratuko prestakuntza-jarduera gauzatzeko akordioa aurkeztuko da. Kontratuak ezingo dira lanaldi partzialekoak izan.
- Kontratuak urtebete iraungo du, gutxienez, eta hiru urte, gehienez; baina beste iraupen batzuk ezar daitezke hitzarmen kolektibo bidez. Kasu horretan, kontratua sei hilabetekoa izan beharko da, gutxienez, eta hiru urtekoa, gehienez. Kontratuaren iraupenari buruzko muga ez da aplikatuko enplegu eta prestakuntzarako proiektuetan parte hartzen duten ikasleekin egindako kontratuetan. Bi aldiz luzatu daiteke, bi aldeek hala adosten badute. Nolanahi ere, luzapen bakoitzak ezin izango du sei hilabete baino gutxiago iraun, eta kontratuaren iraupen osoak ezin izango du gehieneko iraupena gainditu.
- Langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia dela-eta arriskuan badaude, guraso badira, haur bat adoptatzen edo hartzen badute edo edoskitzaroa dela-eta arriskuan badaude, lanari uzten dioten denbora ez da kontuan hartuko kontratuaren iraupena neurtzeko.
- Benetako lan-denbora prestakuntzarako denborarekin bateragarria izan beharko da, eta hitzarmen kolektiboak edo, halakorik ez badago, legeriak ezartzen duen gehieneko lanaldiaren % 75 izan daiteke, gehienez ere, lehenengo urtean, eta % 85, bigarren eta hirugarren urteetan.
- Kontratututako langileek ezin izango dute aparteko ordurik egin; bai, ordea, Langileen Estatutuaren 35.3 artikuluan aurreikusitako kasuan. Gaueko lanik edo txandakakorik ere ezin izango dute egin.
- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren iraupena amaitutakoan, enpresa berak edo beste batek ezin izango du kontratatua modalitate berdinean kontratatu; salbu eta kontratu berriari lotutako prestakuntzaren xedea bestelako lanbide-kualifikazio bat lortzea bada.
- Horretarako, enpresak ziurtagiria eska dezake bere Enplegu Zerbitzu Publikoan, kontratatutako pertsonak beste enpresetan izandako prestakuntzarako kontratu posiblei buruz.

- Ezin izango da prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontraturik egin, baldin eta kontratatutako pertsona, lehenagotik, hamabi hilabete baino gehiago aritu bada enpresa horretan, kontratuari dagokion lanpostuan.
- Kontratatutako pertsonaren ordainsaria benetan lanean emandako denboraren proportzionala izango da, hitzarmen kolektiboan ezarritakoarekin bat etorritik, eta ezein kasutan, ezin izango da izan lanbide arteko gutxieneko soldataren zati proportzionala baino txikiagoa.

### **Prestakuntzarako jarduera:**

- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuari lotutako prestakuntza-jardueraren helburua kontratatutako langileen lanbide-kualifikazioa izango da, enpresaren barruan, ordaindutako lan-jardueraren txandakatze-araubidearen arabera, eta lanbide-heziketako erdi- edo goi-mailako titulu, profesionaltasun-ziurtagiri, ziurtagiri akademiko edota egiaztapen partzial metagarri bat lortzeko beharrezkoa dena izango da.
- Kontratatutako pertsonak ezarritako sareko prestakuntza-zentro batean jaso behar du prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuari berez dagokion prestakuntza, Enplegurako Sistema Nazionalak horretarako propio aitortutako batean, hain zuzen ere. Nolanahi ere, enpresan bertan jaso dezake prestakuntza hori, baldin eta lanbide-gaitasuna edo -kualifikazioa egiaztatzeko instalazio eta langile egokiak baldin baditu; dena den, kasu batzuetan, beharrezkoa izan liteke langileak aipatutako sareko zentroetan prestakuntza-aldi osagarriak egitea.
- Kontratuak enpresan egiten duen lanak prestakuntza-jarduerekin lotuta egon behar du.
- Prestakuntza-jarduerak Lanbide Kualifikazioen Katalogo Nazionalean aipatzen ez den prestakuntza osagarria eman dezakete, kontratatuen zein enpresen beharretara egokitzeko.
- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren bidez eskuratutako lanbide-kualifikazioa edo -gaitasuna Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan eta berau garatzeko araudian ezarritako moduan egiaztatuko da. Araudi horretan ezarritakoarekin bat, kontratuak dagokion profesionaltasun-ziurtagiria, lanbide-heziketako titulua, edo, hala badagokio, egiaztapen partzial metagarria eska diezaioke administrazio publiko eskudunari.
- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua formalizatu aurretik, enpresak egiaztatu beharko du lotutako prestakuntza-jardueraren bat dagoela langileak

egingo duen lanerako, lanbide-heziketako titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri batekin bat datorrena.

- Enplegu-zerbitzu publikoei dagokie, hezkuntza-administrazioekin batera, enpresa eta langileei informazioa eta orientazioa ematea kontratazio- eta prestakuntza-aukeren inguruan, bai eta enpresak eskainitako lanpostuaren ezaugarrien eta kontratuari dagokion prestakuntza eman dezaketen prestakuntza-zentroen arteko bat-etortzearen inguruan ere.
- Hasi aurretik, autonomia-erkidegoko enplegu-zerbitzu publiko eskudunak baimenduko du prestakuntza-jarduera. Hilabete bat igarotakoan ebazpenik eman ez bada, onartutzat joko da eskaera, administrazio-isiltasuna tartean.
- Jarduera-hasieraren baimena, prestakuntza-akordioaren aldaketak eta prestakuntzaren amaiera autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoei edota Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari –arabide iragankorra denean– jakinarazi beharko dizkio, zuzenean, enpresak, edota prestakuntza-jarduera gauzatzeko akordioa izenpetzen duen prestakuntza-zentroak. Autonomia-erkidego eskudunak aukera izango du izapide guztiak Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren Erregistro Elektronikoaren bidez egin daitezen erabakitzeko.

#### **Prestakuntza-jardueraren edukia**

- Prestakuntza lanbide-heziketako titulu, profesionaltasun-ziurtagiri, ziurtagiri akademiko edo ziurtagiri partzial metagarri bat lortzeko beharrezkoa dena izango da.
- Programazioa bat etorri beharko da profesionaltasun-ziurtagiriak edota tituluetako heziketa-zikloak arautzen dituzten errege dekretuekin.
- 2. edo 3. mailako profesionaltasun-ziurtagiri bat edota lanbide-heziketako titulu bat lortzera bideratzen denean, langileak prestakuntza hori jasotzeko baldintzak betetzen dituela azaltzeko adierazpena txertatu beharko da akordioan.
- Gainera, enpresaren zein langilearen beharrekin lotutako prestakuntza osagarria erantsi daiteke. Prestakuntza-akordioan jaso beharko da hori, eta dagokion Enplegu Zerbitzu Publikoak baimenduko du. Prestakuntza horrek ezin du finantzazio publikorik jaso, araudi honen araberako hobarien bidez.

**Prestakuntza-jarduera gauzatzeko akordioa (1529/2012 Errege Dekretuaren 21. artikulua eta ESS 2518/2013 Aginduaren 6. artikulua).**

Enpresak, kontratuko prestakuntza emango duen prestakuntza-zentro egiaztatuak zein hezkuntza-administrazioko organoak eta langileak sinatu beharko dute. Honako hauek jaso beharko dira bertan, gutxienez ere:

- Enpresa eta prestakuntza-zentroko ordezkarien eta langileen identifikazioa.
- Enpresa eta prestakuntza-zentroko tutoretza gauzatuko duten pertsonen identifikazioa.
- Kontratuaren xede den lanbide-heziketako titulua, profesionaltasun-ziurtagiria, ziurtagiri partzial metagarria edota ziurtagiri akademikoa, eta prestakuntza osagarriaren xehetasunak, hala badagokio.
- Prestakuntza-modalitatea: aurrez aurrekoa, teleprestakuntza edota mistoa, enplegurako lanbide-prestakuntzaren alorrean, eta aurrez aurrekoa edota urrutikoa, hezkuntzaren alorrean, bat etorritz lanbide-ziurtagiriak edota lanbide-heziketako tituluak arautzen dituen araudiarekin. Kontratu-akordioan hauek adierazi beharko dira: enpresan eta prestakuntza-zentroan garatuko den prestakuntza-atala, irakasleak, eta ebaluatzeko modua eta irizpideak.
- Prestakuntza-programaren edukiak, lan-jardueraren eta prestakuntzaren egutegia, lanaldia, programazioa eta ordutegia, eta azken horren denbora-banaketa edota metaketa lan-jarduerari dagokionez.
- Prestakuntzaren iraupena. Lanbide-heziketako titulua, profesionaltasun-ziurtagiria, ziurtagiri akademikoa edo ziurtagiri partzial metagarria lortzeko beharrezkoa dena izango da, gutxienez ere.
- Enpresan oporrak eta prestakuntza-zentroan jarduerarik gabeko egunak uztartzeko irizpideak.
- Enpresan, prestakuntza 1529/2012 Errege Dekretuaren 18.4 artikularekin bat etorritz egiten bada, edukia horren arabera izango da, eta enpresak eta kontratatuak sinatuko dute.

**Prestakuntza emango duten pertsonak (1529/2012 Errege Dekretuaren 18. artikulua eta ESS 2518/2013 Aginduaren 5. artikulua).**

- Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoaren bosgarren xedapen gehigarrian aurreikusten diren lanbide-heziketako zentroetan emango da prestakuntza.
- Lanbide-heziketako tituluaren gaineko prestakuntza ematen duten zentroak, hezkuntza-administrazioen mendekoak.



- Profesionaltasun-ziurtagirien gaineko prestakuntza ematen duten zentroak, Enplegu Zerbitzu Publikoek egiaztatutakoak.
- Enpresetan bertan, instalazio eta langile egokiak dituztenean eta behar bezala baimenduta eta/edo egiaztatuta daudenean.
- Edukiak: Profesionaltasun-ziurtagiriari edo lanbide-heziketako tituluari dagozkionak.
- Iraupena: Profesionaltasun-ziurtagirian edo lanbide-heziketako tituluari zehazten dena.
- Egiaztapena: dagokion administrazio publikoari eskatuko zaio profesionaltasun-ziurtagiria, lanbide-heziketako titulua, ziurtagiri akademikoa edo egiaztapen partzial metagarria, hala badagokio.

### **Prestakuntza-jardueraren araubide iragankorra**

2015ko abenduaren 31ra arte izenpetutako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak; horietan, garatuko den lana ez zaio lotzen lanbide-heziketako titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri bati edota ez dago prestakuntza eman dezakeen zentrorik.

- Araubide iragankor honekin bat, honako hauek emango dute prestakuntza:
- Enpresak, zuzenean.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak baimendutako zentroek.
- Gutxieneko edukiak espezialitate-fitxategikoak izango dira, edo, halakorik ez badago, enpresek zehaztu eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazten dizkietenak, Enplegu Sistema Nazionalaren esparruan baliozkotu ditzan.
- Prestakuntza-jardueraren iraupena. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak lan-jarduerarekin bat datozen espezialitateentzat ezarritako ordu-kopurua errespetatu beharko da.
- Lanbide-kualifikazio edo -gaitasunaren egiaztapena.
- Bertaratze-ziurtagiria edo ebaluazio positiboa egiaztatzeko diploma, martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretuaren 11.2 artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

### **Prestakuntzaren kostua eta finantzazioa**

- Enpresak Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetarako hobarien bitartez. Abenduaren 26ko ESS/2518/2013 Aginduaren 8., 9., 10. eta 11. artikulua aplikatuko dira.
- Finantzatu daitezkeen prestakuntzaren kostuak moduluen arabera kalkulatu dira: aurrez aurreko modalitatean, orduko 8 eurokoa izango da kostua, partaide bakoitzeko. teleprestakuntza/urrutiko modalitatean, orduko 5 eurokoa izango da kostua, partaide bakoitzeko.
- Tutorizazioagatik hobari gehigarria: ikasle eta tutoretza-orduko batzaitzagaitik 1,5 euro, 40 ordu/hilabete/ikaslea maximoa izanik.
- 5 langile baino gutxiagoko enpresetan, hobari gehigarria 2 euro ikasle/ordu izango da.
- Enpresak aplikatu ditzakeen hobarien gehieneko zenbatekoa: lanaldiaren % 25 osatzen duten orduei dagokiena lehenengo urtean, eta % 15 osatzen duten orduei dagokiena, bigarren eta hirugarren urteetan.
- Egiaztatu edo baimendutako prestakuntza-zentro pribatuen ordainketari dagokionez, enpresak hilero ordainduko dio zentroari prestakuntzaren kostua, eta Gizarte Segurantzarako kuotetan dagozkion hobariak jaso ditzake horregatik, ESS 2518/2013 Aginduaren 10. artikulua arabera.
- Zentroak faktura igorriko dio hilero enpresari, eta hauek adieraziko ditu bertan: zentroaren izena, bertako ordezkaria, partaideen datuak, egindako prestakuntza, likidatutako hilabeteko prestakuntza-orduak eta fakturaren data.
- Prestakuntza-zentroak, edota enpresak, hala badagokio, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinaraziko dizkio, erregistro elektronikoaren bidez, aipatutako datu guztiak, aldizka fakturazioa egin ahala, edota aurrekontu-ekitaldia amaitu eta hurrengo hilabetearen barruan.
- Prestakuntza osagarria ezingo da Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren aurrekontuaren bidez finantzatu.

### **3.2.2 Ezaugarriak**

#### **Pizgarriak**

Kontratua enplegu eskatzaile gisa izena emandako langabe batekin egiten denean:

- Kontratuaren indarraldi osoan (luzapena barne), gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan % 100eko murrizketa izateko eskubidea izango dute enpresek, bai eta kontratu horiei

lotutako laneko istripuei eta gaixotasun profesionalei, langabeziari, Soldatak Bermatzeko Funtsari eta lanbide-heziketari dagozkionetan ere, enpresak 250 langile baino gutxiago dituen kasuetan; enpresak langile kopuru hori edo handiagoa baldin badu, berriz, % 75ekoa izango da murrizketa.

- Halaber, aurreko lerrokadan xedatutakoaren arabera egindako edo luzatutako prestakuntzarako kontratuetan, % 100 murriztuko dira langileek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotak, kontratuaren indarraldi osoan (luzapenak barne).
- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuetan, hasierako zein luzatutako iraupena amaitutakoan mugagabe bihurtuz gero, kontratatzaileak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan urteko 1.500 euroko murriztapena izateko, hiru urtez. Emakume bat kontratatuz gero, murriztapen hori urtean 1.800 eurokoa izango da. Era berean, murriztapen horiek berberak aplikatuko dira abuztuaren 26ko 10/2011 Errege Lege Dekretua indarrean jarri aurretik egindako eta 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera mugagabe izatera igarotako prestakuntzarako kontratuen kasuetan.
- Pizgarriok baliatu ahal izateko, baldintzak betetzeaz gain, ezin izango da 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. ataleko bazterketa-kausetan sartuta egon.
- Gizarte Segurantzaren babes-jardunak, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratatutako pertsonaren kasuan, gertakari, egoera babesgarri eta prestazio guztiak hartuko ditu, langabezia barne. Horrekin batera, Soldatak Bermatzeko Funtsak eskainitako estaldurarako eskubidea izango da.
- Kontratua amaitzean, kontratatuak enpresan jarraitzen badu, ezin izango da langile horrekin probaldi gehiagorik hitzartu, eta kontratuaren iraupena kontuan hartuko da langile horrek enpresan duen antzintasuna zenbatzeko.
- Kontratuaren gehieneko iraupena amaitutakoan, langileak enpresan zerbitzua ematen jarraitzen badu, isilbidez luzatuta bezala hartuko da hura, ohiko kontratu mugagabe gisa, aurkako frogarik aurkeztu ezean.

### **3.2.3 Araudia**

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 1529/2012 Errege Dekretua, azaroaren 8koa, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua garatzekoa eta bitariko lanbide-heziketaren oinarriak ezartzekoa.
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, rriaren 23koa, Langileen Estatutuari buruzko testu bategina eta bere garapen-arauak onartzen dituen.

- Langileen Estatutuaren 11.2. artikulua, uztailaren 6ko 3/2012 Legearen idazketaren arabera.
- 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa (azken xedapenetako bigarrena eta azken xedapenetako seigarrena).
- ESS/2518/2013 Agindua, abenduaren 26koa, trebatzeko eta ikasteko kontratuaren trebakuntza-alderdiak arautzen dituen, trebatzeko eta ikasteko kontratua garatzen duen eta lanbide-heziketa dualaren oinarriak ezartzen dituen azaroaren 8ko 1529/2012 Errege Dekretua garatuz.

### 3.3 Aldi baterako laneko enpresek (ABLE) egindako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.

#### 3.3.1 Baldintzak

##### Kontratatzailea

- Aldi baterako laneko enpresek prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak egin ahal izango dituzte, kontratatutako pertsonak enpresa erabiltzaileen zerbitzuean jartzeko, betiere aipatu kontratuen araudian aurreikusitakoarekin bat.
- Aldi baterako laneko enpresek Langileen Estatutuaren 11.2 artikuluan eta bere garapen-arauetan ezarritako prestakuntza-betebeharrak bete beharko dituzte.
- ABLEk hartuko du kontratuko prestakuntza-alderdien gaineko erantzukizuna, prestakuntza-jarduera gauzatzeko akordioa barne.
- Enpresa erabiltzaileak lan-jardueraren gaineko tutoretza gauzatu beharko du, hartara horren arduraduna izendatuta, ABLEk eta enpresa erabiltzaileak langilea azken horren esku uzteko izenpetzen duten kontratuan.

#### 3.3.2 Ezaugarriak

##### Pizgarriak

- Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua duten eta enpresa erabiltzaileen esku jarritako pertsonen kasuan, langileekin kontratu mugagabe bat etenik gabe hitzartzen dutenean, enpresek eskubidea izango dute Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan urtean 1.500 euroko murriztapena izateko, hiru urtez. Kontratua emakume batekin eginez gero, urtean 1.800 eurokoa izango da murriztapena.

### 3.3.3 Araudia

- ESS/2518/2013 Agindua, abenduaren 26koa, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren prestakuntza-alderdiak arautzen dituena, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua garatzen duen eta lanbide-heziketa dualaren oinarriak ezartzen dituen azaroaren 8ko 1529/2012 Errege Dekretua garatuz.
- 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa, kontratazio egonkorra errazteko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko neurriei buruzkoa.
- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 1529/2012 Errege Dekretua, azaroaren 8koa, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua garatzekoa eta lanbide-heziketa dualaren oinarriak ezartzekoa.
- Langileen Estatutuaren 11. artikulua, uztailaren 6ko 3/2012 Legearen idazketaren arabera.

## 3.4 Enplegu eta prestakuntzako programen barruan egindako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako aldi baterako kontratuaren klausula espezifikoak.

### 3.4.1 Baldintzak

#### Kontratua

Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 25.1.d) artikulua arabera egiten diren prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak, barne hartuta lantegi-eskolek, ikas-ekinezko prestakuntzako ikastegiei, enplegu-tailerrek edota onartu daitezkeen beste batzuek egindakoak, hurrengo xehetasun hauek izango dituzte:

- Ez dira aplikagarriak izango kontratuon gehieneko adin-muga eta gutxieneko zein gehieneko iraupena, ezta luzapenen muga eta iraupenarekin lotutako epeak ere.
- Kontratuaren guztizko iraupenaren zenbaketa ez da etengo langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia dela-eta arriskuan badaude, guraso badira, haur bat adoptatzen edo hartzen badute edo edoskitzaroa dela-eta arriskuan badaude.
- Langileek ez dute kotizatuko, eta ez dute langabezia-prestaziorik jasotzeko eskubiderik.

- Ez da beharrezkoa izango prestakuntza-jarduera gauzatzeko akordioari dagokion eranskina betetzea, ez eta jarduera hasteko baimena lortzea ere, proiektuaren onarpenean inplizitu baitago.

### 3.4.2 Araudia

- ESS/2518/2013 Agindua, abenduaren 26koa, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren prestakuntza-alderdiak arautzen dituena, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua garatzen duen eta lanbide-heziketa dualaren oinarriak ezartzen dituen azaroaren 8ko 1528/2012 Errege Dekretua garatuz.
- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 1529/2012 Errege Dekretua, azaroaren 8koa, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua garatzeko eta lanbide-heziketa dualaren oinarriak ezartzeko.
- 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa, kontratazio egonkorra errazteko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko neurriei buruzkoa.
- Langileen Estatutuaren 11. artikulua, uztailaren 6ko 3/2012 Legearen idazketaren arabera.

## 3.5 Desgaitasuna duten pertsonekin egindako aldi baterako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren klausula espezifikoak.

### 3.5.1 Baldintzak

#### Kontratua

% 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa duten pertsonekin (edota antzeko egoeran daudenekin) egindako kontratuek xehetasun hauek izango dituzte:

- Enplegu Zerbitzu Publiko eskudunari kontratuaren gehieneko iraupena luzatzeko baimena eska dakioke, lau urtera arte, gehienez ere.
- Desgaitasuna intelektuala izanez gero, lan-denboraren % 25era arte errehabilitaziora, gaikuntzara edota doikuntza pertsonal edo sozialera bideratu daiteke.
- Beharrezkoa izanez gero, prestakuntza-eskaintza malgutu daiteke, bai eta prestakuntza-zentroetara sartzea erraztu ere, araudi espezifikoarekin bat etorritik.

## Sustagarriak

Denbora osoko, edo denbora partzialeko kontratu mugagabeetako konbertsioek, , abenduaren 29ko, 43/2006 Legean araututako hobariei hartu ahal izango dira. Araudia

- ESS/2518/2013 Agindua, abenduaren 26koa, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren prestakuntza-alderdiak arautzen dituen, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua garatzen duen eta lanbide-heziketa dualaren oinarriak ezartzen dituen azaroaren 8ko 1528/2012 Errege Dekretua garatuz.
- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 1529/2012 Errege Dekretua, azaroaren 8koa, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua garatzeko eta lanbide-heziketa dualaren oinarriak ezartzeko.
- 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa, kontratazio egonkorra errazteko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko neurriei buruzkoa.
- Langileen Estatutuaren 11. artikulua, uztailaren 6ko 3/2012 Legearen idazketaren arabera.

## 4 Praktikaldiko kontratuak.

### 4.1 Praktikaldiko ohiko kontratua.

#### 4.1.1 Baldintzak

##### **Kontratatua**

- Unibertsitateko titulua edo erdi- nahiz goi-mailako lanbide-heziketako titulua izatea, edo ofizialki baliokidetzat onartutako tituluak, indarrean dagoen hezkuntza-sistema arautzen duten legeen arabera, edota profesionaltasun-ziurtagiria, 5/2002 Lege Organikoan aurreikusitakoaren arabera; tituluok jarduera profesionalerako gaitu beharko dute.
- Ez dira bost urte baino gehiago igaro behar ikasketak amaitu zirenetik, edo zazpi, kontratua desgaitasuna duen pertsona batekin ituntzen denean; pertsona 30 urtetik beherakoa bada, ikasketen amaiera-data ez da kontuan hartuko.

##### **Kontratua**

- Idatziz formalizatu beharko da, eta beren-beregi adierazi behar da kontratatuaren titulazioa, kontratuaren iraupena eta praktikaldian zein lanpostu beteko den.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi behar zaio, hitzartu ondoko hamar eguneko epean, baita kontratuaren luzapenak ere.
- Ezingo da sei hilabete baino laburragoa izan, ez eta bi urte baino luzeagoa ere; muga horien barruan, sektoreko hitzarmen kolektiboek zehatz dezakete kontratuaren iraupena. Praktikaldiko kontratua bi urte baino gutxiagorako hitzartzen bada, gehienez ere, bi luzapen adostu daitezke: sei hilabetekoak, gutxienez.
- Probaldia ezingo da hilabete baino luzeagoa izan, erdi-mailako titulua edo 1. edo 2. mailako profesionaltasun-ziurtagiria duten pertsonekin egiten diren praktikaldiko kontratuetan; goi-mailako titulua edo 3. mailako profesionaltasun-ziurtagiria dutenekin egiten denean, berriz, ezingo da izan bi hilabete baino luzeagoa, hitzarmen kolektiboan xedatutakoa salbu.
- Kontratua amaitzean, ezingo da beste probaldirik itundu, eta praktikaldiaren iraupena kontuan hartuko da langileak enpresan duen antzinasuna zenbatzeko.
- Kontratuak lanaldi osorako edo partzialeko kontratu mugagabe bilakatzen badira, uztailaren 6ko 3/2012 Legean araututako hobariak baliatu daitezke.

#### 4.1.2 Ezaugarriak

- Kontratua idatziz formalizatu beharko da. Hala eskatu arren, idatziz formalizatzen ez bada, izenpetutako kontratua lanaldi osokoa eta mugagabea dela pentsatuko da, aldi baterako izaera edo zerbitzuak lanaldi partzialerako ematen direla egiaztatzen duen frogarik aurkeztu ezean, Langileen Estatutuaren 8.2 artikuluan



ezarri bezala. Edozein kasutan ere, aldeetako edozeinek eska dezake kontratua idatziz formalizatzeko, lanharremana indarrean dagoen artean ere.

- Langileak kontratatzeke modua edozelakoa izanda ere, kontratatu finko bihurtuko dira legez probaldirako finkatu zitekeen epearen bestekoa igaro ondoren Gizarte Segurantzaren alta eman gabe daudenak; salbuespen izango da, hala ere, kontraturiko jardueren edo zerbitzuen izaerak berak zerbitzuok aldi baterako iraupena zutela argi erakusten badu; horrez gain, ez dute indarrrik galduko zuzenbidez ezar daitezkeen gainerako erantzukizunek.
- Lege-iruzurrez itundutako aldi baterako kontratuak denbora-mugarik gabeko kontratutzat hartuko dira.
- Denbora jakin baterako kontratumodalitateei jarraikiz egindako kontratuen berri eman behar die enpresak bertako langileen legezko ordezkariari, legearen arabera kontratuaren oinarritzako kopia bat ematera derrigortuta ez daudenean.
- Kontratuaren edukia, bai eta luzapenak ere, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi behar dira zaizkio, hitzartu ondorengo hamar egunen barruan, nahiz eta idatziz formalizatu behar ez izan.
- Kontratua desgaitasuna duen pertsona batekin egiten denean, idatziz formalizatu behar dira hura, lau aletan eta eredu ofiziala erabilita. Kontratuarekin batera dagokion Gizarte Segurantzako araubidean alta emateko eskaera eta desgaitasun-egiaztagiria aurkeztuko dira.
- Urrutiko kontratua egiten zaien langileen kasuan, prestazioa emango den tokia jaso behar da kontratuan.
- Kontratua lanaldi partzialerako egiten bada, bertan egunean, astean, hilean edo urtean lan egingo den ohiko ordu-kopurua zehaztu behar da, baita horiek nola banatuta dauden ere. Baldintza horiek ez badira betetzen, izenpetutako kontratua lanaldi osoa dela pentsatuko da, zerbitzuen izaera partziala eta kontratatutako orduen kopurua eta banaketa egiaztatzen dituen frogarik aurkeztu ezean.
- Kontratua 30 urtetik beherako pertsonekin hitzartzen denean, edo 35 urtetik beherakoekin, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badute, eskubidea izango da kontratatutako pertsonari dagokion gertakari arruntengatiko Gizarte Segurantzarako enpresa-kuotan % 50eko murriztapena izateko, kontratuaren indarraldi osoan. Kontratua Gazte Bermea Sistema Nazionalaren pertsona onuradunekin formalizatzen bada, murriztapenari % 50eko hobaria gehituko zaio.
- Lanekoak ez diren enpresetako praktikak arautzen dituen urriaren 31ko 1543/2011 Errege Dekretuan xedatutakoarekin bat etorriz, kuotak % 75 murriztuko dira

langilea lanekoak ez diren praktika horiek egiten ari bada enpresan, praktikaldiko lan-kontratua hitzartzen den unean. Kontratua Gazte Bermea Sistema Nazionalaren pertsona onuradunekin formalizatzen bada, murriztapenari % 25eko hoberia gehituko zaio.

- Kontratututako pertsonaren ordainsaria praktiketako langileentzat hitzarmen kolektiboan finkatutakoa izango da; halako hitzarmenik ezean, ezingo da izan lanpostu berdinean edo baliokidean aritzen diren langileen hitzarmenean finkatutako ordainsariaren % 60 baino txikiagoa, kontratuaren indarraldiaren lehen urtean, edo % 75 baino txikiagoa, kontratuaren indarraldiaren bigarren urtean.
- Ordainsaria ez da inoiz lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izango. Lanaldi partzialerako kontratatutako pertsonen kasuan, itundutako lanaldiaren arabera murriztuko da soldata.
- Kontratua amaitzean, enpresaburuak ziurtagiri bat emango dio kontratatuari, non praktikaldiaren iraupena, betetako lanpostua(k) eta horietako bakoitzean egindako zeregin nagusiak adieraziko diren.
- Titulazio bera aintzat hartuta, langileek ezin izango dute bi urte baino gehiago eman praktikaldiko kontratuarekin enpresa berean edo enpresa desberdinetan.
- Kontratua amaitzean kontratatutako pertsonak enpresan jarraitzen badu, ezingo da beste probaldirik itundu, eta praktikaldiaren iraupena kontuan hartuko da langileak enpresan duen antzintasuna zenbatzeko.
- Profesionaltasun-ziurtagiria enpresa berberarekin aurretiaz eginiko prestakuntzarako kontratu baten bidez lortu baldin bada, ezingo da praktikaldiko kontraturik egin ziurtagiri horretan oinarriturik.

#### **4.1.3 Araudia**

- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- 3/2012 Errege Lege Dekretua, otsailaren 10ekoa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 35/2010 Legea, irailaren 17koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- 488/1998 Errege Dekretua, martxoaren 27koa, prestakuntza-kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 11. artikulua garatzen duena.
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, rriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina eta bere garapen-arauak onartzen dituena.

## 4.2 Aldi baterako laneko enpresek (ABLE) egindako aldi baterako praktikaldiko kontratuaren klausula espezifikoak.

### 4.2.1 Baldintzak

#### **Kontratatzailea, kontratatua eta kontratua**

Aldi baterako laneko enpresek praktikaldiko kontratuak egin ditzakete, kontratatutako pertsonak enpresa erabiltzaileen esku jartzeko, betiere, aipatu kontratuen araudian aurreikusitakoarekin bat.

### 4.2.2 Ezaugarriak

#### **Pizgarriak**

- Praktikaldiko kontratua duten eta enpresa erabiltzaileen esku jarritako langileen kasuan, enpresa horiek pizgarriak jasotzeko eskubidea izango dute, langile horiekin kontratu mugagabe bat etenik gabe eta baldintza berdinetan hitzartzen dutenean, barne hartuta 3/2012 Legearen 7. artikulua 2. paragrafoan ezarritako hobariak.
- Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-ekarpenaren 500 euroko hobaria urteko, hiru urtez. Kontratua emakume batekin egiten bada, hobaria urtean 700 eurokoa izango da.

### 4.2.3 Araudia

- 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa, kontratazio egonkorra errazteko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko neurriei buruzkoa.
- 11/2013 Legea, uztailaren 26koa, ekintzaileei laguntzeko eta enpleguaren sorrera eta hazkundera suspertzeko neurriei buruzkoa.
- Langileen Estatutuaren 11. artikulua, uztailaren 6ko 3/2012 Legearen idazketaren arabera.

## 4.3 Desgaitasuna duten pertsonentzako praktikaldiko kontratuaren klausula espezifikoak.

### 4.3.1 Baldintzak

#### **Kontratatua**

- Erakunde eskudunak aitortuta, % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa dutenak, edo ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatiko edo baliaezintasun handiagatiko pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako pentsiodunak, edo zerbitzurako

ezintasun iraunkorragatiko edo desgaitasunagatiko erretiro-pentsioa aitortuta duten maila pasiboetako pentsiodunak.

- Unibertsitateko titulua edo erdi- edo goi-mailako lanbide-heziketako titulua izatea, edo ofizialki baliokidetzat onartutako tituluak, indarrean dagoen hezkuntza-sistema arautzen duten legeen arabera, edota profesionaltasun-ziurtagiria, kualifikazioei eta lanbide-heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan aurreikusitakoaren arabera; tituluok jarduera profesionalerako gaitu beharko dute.
- Ez dira zazpi urte baino gehiago igaro behar ikasketak amaitu zirenetik.

#### **4.3.2 Ezaugarriak**

- Idatziz formalizatuko da, lau aletan eta eredu ofiziala erabilita. Kontratuarekin batera dagokion Gizarte Segurantzako araubidean alta emateko eskaera eta desgaitasun-egiaztagiria aurkeztuko dira.
- Beren-beregi adierazi behar da kontratatuaren titulazioa, kontratuaren iraupena eta praktikaldian zein lanpostu beteko den.
- Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi behar zaio, hitzartu ondoko hamar eguneko epean, baita kontratuaren luzapenak ere.
- Ezingo da sei hilabete baino laburragoa izan, ez eta bi urte baino luzeagoa ere; muga horien barruan, sektoreko hitzarmen kolektiboek zehatz dezakete kontratuaren iraupena. Praktikaldiko kontratua bi urte baino gutxiagorako hitzartzen bada, bi luzapen adostu daitezke, gehienez ere: sei hilabetekoak, gutxienez.
- Probaldia ezingo da hilabete baino luzeagoa izan, erdi mailako titulua edo 1. edo 2. mailako profesionaltasun-ziurtagiria duten pertsonekin egiten diren praktikaldiko kontratuetan; goi-mailako titulua edo 3. mailako profesionaltasun-ziurtagiria dutenekin egiten denean, berriz, ezingo da izan bi hilabete baino luzeagoa, hitzarmen kolektiboan xedatutakoa salbu.
- Kontratua amaitzean, ezingo da beste probaldirik itundu, eta praktikaldiaren iraupena kontuan hartuko da langileak enpresan duen antzintasuna zenbatzeko.

#### **Pizgarriak**

- Kontratua lanaldi oso nahiz partzialekoa izanik, enpresek eskubidea izango dute gertakari arruntengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan % 50eko murriztapena izateko, kontratuaren indarraldi osoan.

- Lanpostua egokitzeko, oztopoak kentzeko edo babes pertsonaleko baliabidez hornitzeko diru-laguntza jasoko dute, baldin eta hamabi hilabete edo gehiago irauten badute.
- Kontratuak lanaldi osorako edo partzialeko kontratu mugagabe bilakatzen badira, uztailaren 6ko 3/2012 Legean araututako hobariak baliatu daitezke.
- Kontratututako pertsonaren ordainsaria praktiketako langileentzat hitzarmen kolektiboan finkatutakoa izango da; halako hitzarmenik ezean, ezingo da izan lanpostu berdinean edo baliokidean aritzen diren langileen hitzarmenean finkatutako ordainsariaren % 60 baino txikiagoa, kontratuaren indarraldiaren lehen urtean, edo % 75 baino txikiagoa, kontratuaren indarraldiaren bigarren urtean.
- Ordainsaria ez da inoiz izango lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa. Lanaldi partzialerako kontratatutako pertsonen kasuan, itundutako lanaldiaren arabera murriztuko da soldata.
- Kontratua amaitzean, enpresak ziurtagiri bat emango dio kontratatuari, non praktikaldiaren iraupena, betetako lanpostua(k) eta horietako bakoitzean egindako zeregin nagusiak adieraziko diren.
- Titulazio bera aintzat hartuta, langileek ezin izango dute bi urte baino gehiago eman praktikaldiko kontratuarekin enpresa berean edo enpresa desberdinetan.
- Kontratua amaitzean kontratatutako pertsonak enpresan jarraitzen badu, ezingo da beste probaldirik itundu, eta praktikaldiaren iraupena kontuan hartuko da langileak enpresan duen antzintasuna zenbatzeko.
- Aldi baterako kontratua kontratu mugagabe bilakatzeagatik maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuan (urtarrilaren 30eko 170/2004 Errege Dekretuaren bidez aldatua. Abenduaren 20eko BOE) eta abenduaren 29ko daitezke.

#### **4.3.3 Araudia**

- Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 11. artikulua (horren bidez, Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen da), irailaren 17ko 35/2010 Legearen arabera.
- 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundera eta enplegua hobetzekoa.
- 170/2004 Errege Dekretua, urtarrilaren 30ekoa, maiatzaren 11ko 1451/83 Errege Dekretua aldatzen duena.
- 488/1998 Errege Dekretua, martxoaren 27koa, prestakuntza-kontratuen alorrean Langileen Estatutuaren 11. artikulua garatzen duena.

# KONTRATAZIORAKO LAGUNTZAK

## 5 Enplegua mantentzeko neurriak

### 5.1 Gizarte Segurantzako kuotetarako salbuespena, 65 urteko edo gehiagoko besteren konturako langileentzat

#### 5.1.1 Baldintzak

##### *Kontratatua*

- 65 urte beteta izatea, eta 38 urte eta 6 hilabeteko kotizazioa.
- 67 urte beteta izatea, eta 37 urteko kotizazioa.
- Kontratu mugagabe batez lan-harremanarekin jarraitzea edo berriz ekitea borondatez erabakitzen dutenak.

#### 5.1.2 Ezaugarriak

- Kontratu mugagabe bakoitzak salbuetsi egingo ditu gertakari arruntengatik enpresak eta langileak ordaindu beharreko kuotak, horietatik eratorritako aldi baterako ezintasuna salbu.
- Aurreko paragrafoan aipatutako dagokion adina betetzean, langileak ez balitu kotizatuta kasu bakoitzean eskatutako urteen kopurua, artikulua honetan aurreikusitako salbuespena kasu bakoitzerako galdatutako kotizazio-urteak egiaztatzen diren datatik aurrera izango da aplikatzekoa.
- Ezingo zaie aplikatu Estatuko Administrazio Orokorraren antolamendu eta funtzionamenduari buruzko apirilaren 14ko 6/1997 Legearen III. tituluan araututako administrazio publikoetan edo erakunde publikoetan lan egiten duten pertsonen.
- Itsasoko langileen araubide berezian eta autonomoen araubide berezian sartuta dauden norbere konturako pertsonak salbuetsita egongo dira Gizarte Segurantzarako kotizaziotik, salbu eta, hala badagokio, aldi baterako ezintasuna badute edota laneko gertakariren bat izan badute, eta, betiere, egoera hauetakoren batean badaude:
  - 65 urte beteta izatea, eta 38 urte eta 6 hilabeteko kotizazioa.
  - 67 urte beteta izatea, eta 37 urteko kotizazioa.
- Aipatutako kasu guztietan, kotizazio-urteak zenbatzearen eraginetarako, ez dira kontuan hartuko aparteko ordainsariei dagozkien zati proportzionalak.
- Aurreko paragrafoan aipatutako dagokion adina betetzean, langileak ez balitu kotizatuta kasu bakoitzean eskatutako urteen kopurua, artikulua honetan

aurreikusitako salbuespena kasu bakoitzerako galdatutako kotizazio-urteak egiaztatzen diren datatik aurrera izango da aplikatzekoa.

- Langileak kotizaziorik egin ez duen jarduera-aldiengatik, kotizaziotik salbuetsitako prestazioen oinarri arautzailea zehazte aldera, ekitaldi ekonomiko bakoitzean kotizatzenetik salbuetsitako hilekoei dagozkien kotizazio-oinarriak honela kalkulatu dira: aurre-aurreko urte naturaleko kotizazio-oinarrien batezbestekoari aipatutako azken urte horretako Kontsumoko Prezioen Indizearen batez besteko aldaketaren (ezagutzen den aldaketaren) ehuneko gehituko zaio. Horrela kalkulatuak oinarriak ezingo dira izan Estatuko Aurrekontu Orokorren Legeak aurreko paragrafoko Gizarte Segurantzako araubide bereziko norberaren konturako langileentzat urtero finkatzen dituen gutxieneko kotizazio-oinarrien edo kotizazio-oinarri bakarren zenbatekoak baino txikiagoak.
- 2013ko urtarrilaren 1a baino lehen, 112 bis artikuluan eta hogeita hamabigarren xedapen gehigarrian aurreikusitako kotizatze betebeharren salbuestea eragin dutenei dagokienez, eta, betiere, erretiro-pentsioa jasotzeko eskubidea data horren ostean gauzatzen badute, salbuespen horiek luzatu diren epea kotizatuta bezala hartuko da, kasuan kasuko pensioa kalkulatzeko orduan.

### **5.1.3 Araudia**

- 27/2011 Legea, abuztuaren 1ekoa, Gizarte Segurantzako sistema eguneratze, egokitze eta modernizatzeari buruzkoa.
- 53/2002 Legea, abenduaren 30ekoa, neurri fiskal, administratibo eta sozialei buruzkoa.
- 35/2002 Legea, uztailaren 12koa, erretiro mailakaturako eta malgurako sistema ezartzeko neurriari buruzkoa.
- 1/1994 Legegintzako Errege Dekretua, ekainaren 20koa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina onartzen duena.

## 6 Lana eta familia uztartzeko neurriak

### 6.1 Lana eta familia uztartzeko neurriak

#### 6.1.1 Baldintzak

##### ***Kontratatua***

- Langabe gisa inskribatuta egon behar dute, honako hauek ordezkatzeko: kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak edo besteren konturako langileak, lanaldi-murrizketa edo eszedentzia hartu dutenak, honako hauek zaintzeko:
  - Seme-alabak, 27.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren arabera.
  - Mendekotasun edo muturreko osasun-larrialdi egoeran dauden senideak, 27.1.b) artikuluan ezarritako ahaidetasun-harremana dutenean.
- Era berean, diruz lagunduko da alde aurretik lanaldi partzialerako kontratatutako langile baten lanaldiaren luzapena, eszedentzia edo lanaldi-murrizketa duen beste langile baten lanpostua betetzeko egin baldin bada.
- 27.2 artikuluan aurreikusitako lanaldi-luzapenaren kasuan, kontratatutako pertsona langabe gisa izena emanda egon beharko da enplegu-zerbitzu batean (autonomikoa, estatukoa nahiz Europar Batasunekoa).

##### ***Kontratatzailea***

- Aurreikusitako laguntzak jasotzeko eskubidea izango dute norbere kontura lan egiten duten pertsona fisikoek, bai eta pertsona juridiko pribatuek ere, sozietate publikoak izan ezik, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoan lantoki bat badute, eta besteren konturako langileak edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak kontratatzen badituzte lantokiotan aritzeko.
- Egunean izan behar dituzte zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak.
- Kooperatiba-sozietateek iraupen mugatuko bazkide-kontratu bat sinatu behar dute, seme-alabak edo mendetasuna duten senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa edo eszedentzia hartu duten langile bazkideak edo lan-bazkideak ordeztzeko. Kontratu horren iraupena 59 egun naturalekoa izango da, gutxienez, eta ordezten den pertsonaren kontratuan itundutako lanaldi bera izango du, gutxienez, eszedentzia dela-eta ordezten den kasuetan; lanaldi-murrizketagatik ordezten den kasuetan, berriz, murriztu den ehunekoaren pareko lanaldia.  
Ez dira diruz lagunduko enplegatzailearen ezkontidearekin, izatezko bikotekidearekin edo lehenengo nahiz bigarren mailako odolkidetasuneko edo



ahaidetasuneko aurreko, ondorengo edo zeharkako ahaideekin egindako kontratazioak, ez eta pertsona juridiko pribatuetako gobernu- eta zuzendaritza-organoetako kideen senideekin (aipatutako harremana dutenak) egindakoak ere.

- Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa duen pertsonari lanpostua erreserbatuko zaio, edota ohiko lanaldian berriro hasteko eskubidea izango du, eta hala bermatu beharko dute legeak edo hitzarmen indibidual edo kolektiboek.

### **6.1.2 Ezaugarriak**

Lana eta familia uztartzeko neurriak (2010eko uztailaren 8tik aurrera abian jarritakoak).

- Besteren konturako langileak kontratatzen direnean, gertakari arruntengatik enpresak Gizarte Segurantzari egiten dion kotizazioaren % 100erainoko diru-laguntzak emango dira bitarteko kontratuetan, kontzeptu horrengatik Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrak diruz laguntzen ez duen aldearen pareko zenbatekoan.

Kooperatiba-sozietateek iraupen mugatuko kontratuak egiten badizkiete langile-bazkideei edo lan-bazkideei, eta sozietatearen estatutuek erabaki badute beren langile-bazkideak edo lan-bazkideak langile autonomoen parekoak izatea, Gizarte Segurantzari dagokionez, gertakari arruntengatik (aldi baterako ezintasuna izan ezik) gutxieneko kotizazioaren gainean kotizazio mota aplikatzearen ondorioz sortzen den kuotaren pareko zenbatekoaren arabera diru-laguntza emango da.

- Kooperatiba-sozietatearen estatutuen arabera, erabaki bada bertako lankide-bazkideak edo lan-bazkideak besteren konturako langileen parekoak izatea, Gizarte Segurantzari dagokionez, gertakari arruntengatik enpresak Gizarte Segurantzari egiten dion kotizazioaren % 100era arteko diru-laguntza emango da.
- Ordezkatutako langilearen kontratuan azaltzen dena baino lanaldi luzeagoa, edo lanaldi hori murrizten den ehunekoaren arabera lanaldia sinatzen bada kontratuan, ordezkapenarekin bat datorren zati proportzionalaren arabera diru-laguntza bakarrik emango da.

#### ***Formalizazioa***

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua.

Eusko Jaurlaritza. Zuzenean.

### **6.1.3 Araudia**

- 31/2015 DEKRETUA, martxoaren 17koa, lana eta familia bateragarri egiteko laguntzei buruzko Dekretua aldatzekoa.

- 177/2010 Dekretua, ekainaren 29koa, familia eta bizitza bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa (129. EHAA, 2010eko uztailaren 7koa). IV. kapitulua: Mendetasun-egoeran edota osasun-egoera larrian dauden seme-alabak edo senideak zaintzeko lanaldi murriztua edota eszedentzia duten langileak ordezteko laguntzak.

## 6.2 Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, seme-alaba adingabeak zaintzeko Lanaldi-murrizketa eta/edo eszedentzia

### 6.2.1 Baldintzak

- Besteren konturako langileak edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak ordezteko egin behar dira, zeinek lanaldi-murrizketa edo eszedentzia baitute, honako hauek zaintzeko: Hiru urtetik beherako seme-alabak zaintzeko eszedentzia. Adopzio, familia-harrera (iraunkorra edo adopzio aurrekoa) edo tutoretzako kasuetan, ebazpen judizial edo administratiboa ematen denetik kontatzen hasiko dira eszedentziaren hiru urteak. Lanaldia murriztea, gutxienez heren bat, zortzi urtetik beherako seme-alabak zaintzeko. Seme-alaba adingabeak % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortuta badu, 18 urte bete arte baliatu daiteke laguntza.

### 6.2.2 Ezaugarriak

- Adierazten diren zenbatekoak eszedentzia edo murrizketa dagokion sektore-esparruko lanaldi osoa hartzen duten kasuei aplikatuko zaizkie. Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskatu duen pertsona lanaldi laburrago baterako kontratatuta egonez gero, edo diruz lagundu daitekeen jarduketa 365 egun naturaleko ez bestelako aldietan gauzatuz gero, laguntzen zenbatekoak proportzionalki zehaztuko dira. Laguntzen zenbatekoa, Euskal Autonomia Erkidegoaren 2012rako Aurrekontu Orokorra onartzeko abenduaren 23ko 6/2011 Legearen zortzigarren xedapen gehigarrian adierazitakoaren arabera.

KONTZEPTUA	ZENBATEKOA
<b>ESZEDENTZIARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	3.255 EURO
<b>% 45EKO MURRIZKETARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	2.604 EURO

<b>% 40KO MURRIZKETARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	2.325 EURO
<b>% 33KO MURRIZKETARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	2.046 EURO

- Aitek eta amek eszedentzia eta lanaldi-murrizketak elkarren segidan baliatzeko konbinazioak egin ditzakete, baldin eta horietako bakoitza gutxienez 59 egun naturaletan zehar modu jarraituan hartzen bada.
- Bi gurasoek laguntzak aldi berean baliatu ahal izateko, beharrezkoa da lanaldi-murrizketa edukitzea. Eszedentzia edo lanaldi-murrizketarako diru-laguntzak jasotzeko, gehieneko mugak ezarri dira, bikote eta eskatzaile bakoitzeko, bai eta familia-bizitza oso eta horren fase bakoitzeko ere. Hala, seme-alaba berri bat izanez gero, fase hori amaitutzat emango da, eta berri bat irekiko. Erakundea: Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Familia Politikarako eta Komunitate Garapenerako Zuzendaritza.
  - Kontsultarako telefonoa: 012
  - Arreta eta informazioa jasotzea eta eskabideak aurkeztea:
    - i. Bilbo: Kale nagusia 85. 48011 Bilbo.
    - ii. Donostia: Andia kalea 13. 20003 Donostia.
    - iii. Vitoria-Gasteiz: Ramiro Maeztu kalea 10, behea. 01008 Vitoria-Gasteiz.

### 6.2.3 Araudia

- 31/2015 DEKRETUA, martxoaren 17koa, lana eta familia bateragarri egiteko laguntzei buruzko Dekretua aldatzekoa.
- 6/2011 Legea, abenduaren 23koa, Euskal Autonomia Erkidegoaren 2012rako Aurrekontu Orokorrak onartzen dituena.
- 177/2010 Dekretua, ekainaren 29koa, lana eta familia bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa.

## 6.3 Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, mendekotasuneko edo muturreko osasun-larrialdi egoeran dauden senideak zaintzeko

### 6.3.1 Baldintzak

- Araututako laguntzak diruz lagundu daitezkeen jarduketa hauei aplikatuko zaizkie:

- Mendekotasuneko edo muturreko osasun-larrialdi egoeran dauden senideak zaintzeko eszedentzia.
- Lanaldia murriztea, gutxienez heren bat, mendekotasuneko edo muturreko osasun-larrialdi egoeran dauden senideak zaintzeko.
- Talde hauek izango dira onuradunak: besteren konturako langileak eta kooperatiba-sozietateetako bazkide-langileak edo lan-bazkideak.
- Ezingo dira diruz lagundu Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 2. artikulua b) idatz-zatiko lan-harreman berezia duten langileek baliatu ditzaketen eszedentziak edo lanaldi-murrizketak (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen da dekretu horren bidez).

### 6.3.2 Ezaugarriak

- Mendekotasun-egoeran dauden senideak zaintzeko laguntzen zenbatekoa.
- Dagokion sektore-esparruko lanaldi osoari erreferentzia egiten dion zenbatekoa (beste kasuan, proportzionalki aplikatuko da laguntza).

LAGUNTZA	ZENBATEKOA
<b>ESZEDENTZIARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	3.255 EURO
<b>% 45EKO MURRIZKETARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	2.604 EURO
<b>% 40KO MURRIZKETARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	2.325 EURO
<b>% 33KO MURRIZKETARAKO URTEKO LAGUNTZA</b>	2.046 EURO

- Muturreko osasun-larrialdi egoeran dauden senideak zaintzeko laguntzen zenbatekoa.

LAGUNTZA	ZENBATEKOA
<b>90 EGUNEKOA, ESZEDENTZIARAKO</b>	863,00 EURO
<b>180 EGUNEKOA, % 45EKO MURRIZKETARAKO</b>	1.380,00 EURO
<b>180 EGUNEKOA, % 40KO MURRIZKETARAKO</b>	1.232,00 EURO
<b>180 EGUNEKOA, % 33KO MURRIZKETARAKO</b>	1.085,00 EURO

- Laguntza baliatzeko gehieneko mugak.

	<b>ESZEDENTZIA</b>	<b>MURRIZKETA</b>
<b>MENDEKOTASUNA</b>	365 EGUN NATURAL	EZ DAGO MUGARIK
<b>MUTURREKO LARRITASUNA</b>	90 EGUN NATURAL	180 EGUN NATURAL

Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Familia Politikarako eta Komunitate Garapenerako Zuzendaritzak deitzen ditu laguntzak, bai eta ebatzi ere.

- Kontsultarako telefonoa: 012.
- Informazioa jasotzea eta eskabideak aurkeztea:
  - Bilbo: Kale nagusia 85. 48011 Bilbo.
  - Donostia: Andia kalea 13. 20003 Donostia.
  - Vitoria-Gasteiz: Ramiro Maeztu kalea 10, behea 01008 Vitoria-Gasteiz.

### 6.3.3 Araudia

- 31/2015 DEKRETUA, martxoaren 17koa, lana eta familia bateragarri egiteko laguntzei buruzko Dekretua aldatzekoa.
- 6/2011 Legea, abenduaren 23koa, Euskal Autonomia Erkidegoaren 2012rako Aurrekontu Orokorrak onartzen dituenak.
- 177/2010 Dekretua, ekainaren 29koa, familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa. Agindua, 2010eko ekainaren 30ekoa, Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuarena, familia eta lana bateragarri egiteari buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuan aurreikusitako laguntzen zenbatekoak eta eskaerak egiteko eskabide normalizatuak onartzen dituenak.

## 6.4 Lana eta familia bateragarri egiteko laguntzak, seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeko.

### 6.4.1 Baldintzak

Laguntzaren helburua lana eta familia bateragarri egitea eta etxeko langileen sektorean enplegua sortzen eta legezkatzen laguntzea da. Diruz lagundu daitezke Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubidean alta emandako pertsonen kontratazioak, seme-alaba adingabeak beren etxeetan zaintzea xede dutenak.

- Diruz lagundu daitekeen aldia umezaina kontratatzen den seme-alaba jaio edota adopzioa, harrera (adopzio aurrekoa zein iraunkorra) zein tutoretza gauzatu ondoko hamazazpigarren astean hasiko da, eta seme-alabak hiru urte betetzen dituen urteko abuztuaren 31n amaituko. Adingabeko semea edo alaba zaintzeko kontratatzen den umezainaren Gizarte Segurantzarako kotizazio-agirian etxeko titular modura agertzen den eta familia-unitatearen barruan sartzen den aita eta/edo ama. Arauzko epean Gizarte Segurantzarako kuotak ordaintzen ez badira, epe horren barruan ordaindu gabeko aldiei dagozkien laguntzak galduko dira automatikoki.

#### **6.4.2 Ezaugarriak**

- 20.000 euroko edo gutxiagoko familia-errenta estandarizatuaren kasuan, Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubiderako kotizaziora enplegatzaileak legez egin behar duen ekarpenaren % 100 diruz lagunduko da.
- 20.000 eurotik gorako familia-errenta estandarizatuaren kasuan, Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubiderako kotizaziora enplegatzaileak legez egin behar duen ekarpenaren % 75 diruz lagunduko da.
- Hauxe hartuko da laguntzaren erreferentzia gisa: Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubiderako onuradunak egin behar duen ekarpena, seme-alaba adingabeak zaintzeko kontratatutako umezainengatik.
- Familia ugarien kasuan, laguntzaren zenbatekoa zehazteko bi hauen arteko aldea hartuko da erreferentzia gisa: Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubiderako enplegatzaileak egin behar duen ekarpena, seme-alaba adingabeak zaintzeko kontratatutako umezainengatik, eta Familia Ugariak Babesteari buruzko azaroaren 18ko 40/2003 Legearen 9. artikuluan aurreikusitako hobaria.
- Diru-laguntzaren zenbatekoa familia-errenta estandarizatuaren arabera zehaztuko da. Hori kalkulatzeko, familia-unitatea osatzen duten gurasoen errenta-maila eta bertan bizi diren pertsona kopurua hartuko dira kontuan.
- Errenta-maila zehazteko, batu egingo dira oinarri ezargarri orokorra eta familia-unitatea osatzen duen guraso bakoitzari dagokion pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren aurrezkiaren oinarri ezargarria.
- Familia-unitatearen erreferentzietan, unitate hori hurrengoek osatuta bezala hartuko da: eskatzailea, bere ezkontidea (deuseztasuna, banantzea edo dibortzioa tartean ez badaude) edo ohikotasunez berarekin bizi den bikotekidea (baldin eta behar bezala egiaztatzen bada), eta horiekin etxean bizi diren seme-alabak, euren zaintza eta jalogetza esleituta dutenean.
- Diru-laguntzaren zenbatekoa familia-errenta estandarizatuaren arabera zehaztuko da. Hori kalkulatzeko, familia-politiken eremuan familia-errenta

estandarizatzeko sistemari buruzko uztailaren 24ko154/2012 Dekretuan ezarritakoa hartuko da oinarri.

- Muga: Diruz lagundu daitekeen aldia umezaina kontratatzen den seme-alaba jaio edota adopzioa, harrera (adopzio aurrekoa zein iraunkorra) zein tutoretza gauzatu ondoko hamazazpigarren astean hasiko da, eta seme edo alabak hiru urte betetzen dituen urteko abuztuaren 31n amaituko.

Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Familia Politikarako eta Komunitate Garapenerako Zuzendaritzak deitzen ditu laguntzak, bai eta ebatzi ere.

Kontsultarako telefonoa: 012

Informazioa jasotzea eta eskabideak aurkeztea:

- Bilbo: Kale nagusia 85. 48011 Bilbo.
- Donostia: Andia kalea 13. 20003 Donostia.
- Vitoria-Gasteiz: Ramiro Maeztu kalea 10, behea. 01008 Vitoria-Gasteiz.

#### **6.4.3 Araudia**

- 31/2015 DEKRETUA, martxoaren 17koa, lana eta familia bateragarri egiteko laguntzei buruzko Dekretua aldatzekoa.
- 154/2012 Dekretua, uztailaren 24koa, familia-politiken eremuan familia-errenta estandarizatzeko sistemari buruzkoa.
- Agindua, 2010eko ekainaren 30ekoa, Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuarena, familia eta lana bateragarri egiteari buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuan aurreikusitako laguntzen zenbatekoak eta eskaerak egiteko eskabide normalizatuak onartzen dituena.
- 177/2010 Dekretua, familia eta lana bateragarri egiteko neurriak arautzen dituena, eta familia eta lana bateragarri egiteagatik diru-sarreretan murrizketak dituztenentzako diru-laguntza zuzenak sendotu, hobetu eta handitzen dituena, 118/2007 Dekretuan jada ezarritako jardun-ildoari eutsiz.

## 7 Beste neurri batzuk

### 7.1 Txanda-kontraturako laguntzak (Euskadi)

#### 7.1.1 Baldintzak

##### ***Kontratatua***

30 urtetik beherako pertsonak.

##### ***Kontratatzailea***

Txanda-kontratuak egiten dituzten pertsona fisikoak eta juridikoak, hauek izan ezik: administrazio publikoak, erakunde autonomoak, zuzenbide pribatuko erakunde publikoak eta sektore publikoa osatzen duten gainontzeko entitateak.

##### ***Kontratua***

Diruz lagunduko dira lanaldi osoko eta muga gabeko txanda-kontratuak, edo iraupen mugatukoak baldin eta behin hori amaituta edo lehenago mugagabe bihurtzeko konpromisoa jasotzen bada.

#### 7.1.2 Ezaugarriak

6000 euroko diru-laguntza izango du txanda-hartzailearen kontratazioak.afsd

#### 7.1.3 Eskaerak aurkezteko epea

2017ko abenduaren 30tik 2018ko urriaren 19 arte

#### 7.1.4 Araudia

Oinarriak: [http://www.euskadi.eus/eusko-jaurjaritza/-/diru\\_laguntza/2018/txanda/](http://www.euskadi.eus/eusko-jaurjaritza/-/diru_laguntza/2018/txanda/)

### 7.2 Txanda-kontraturako laguntzak. Landhome 2018 - EAEn dauden enpresentzako laguntzak, EAera itzuli diren euskal herritarrak kontratatzeko.

#### 7.2.1 Baldintzak

##### ***Kontratatua***

50 urte edo gutxiago izatea..



### ***Kontratatzailea***

Enpresek eskuratu ahal izango dituzte oinarri hauetan jasotako laguntzak; betiere, Euskal Autonomia Erkidegoan kokatuak badaude eta indarrean badute nazioartekotze-plana.

### ***Kontratua***

Zuzendaritzako edo goi-mailako teknikarien postu bat betetzeko lan-kontratu.

## **7.2.2 Ezaugarriak**

Diruz lagun daiteke lan-kontratazioaren kostu gordina, kontratazio horren indarraldiaren lehenengo urtean.

Laguntzaren muga hauxe izango da: erreferentziako lan-kontratuan kontsignatutako soldata-kostu gordinaren % 50, betiere 35.000 eurotik igaro gabe. Eskabidea aurkeztu aurretik egindako kontratazioak berariaz baztertuko dira.

Enpresa edo erakunde eskatzaile bakoitzak (banan-banan edo kooperazioan) laguntza bakarra jaso ahal izango du, atzerriratu bati lan-kontratazioa egiteari dagokionez.

## **7.2.3 Eskaerak aurkezteko epea**

2018ko urtarrilaren 15tik urriaren 31 arte

## **7.2.4 Araudia**

Oinarriak: [http://www.euskadi.eus/dir\\_u\\_laguntza/2018/landhome-2018/web01-s2ekono/eu/](http://www.euskadi.eus/dir_u_laguntza/2018/landhome-2018/web01-s2ekono/eu/)

## 7.3 Talentudunak erakartzeko eta eusteko Fellows Gipuzkoa Programa.

### 7.3.1 Baldintzak

#### ***Kontratatua***

Ikerketa taldeetan doktoratu osteko formazioa jaso duten iker tzaileak Zien tzia, Teknologia eta Berrikun tza ren Euskal Sarearen Gipuzkoako zentroetan sar tzen lagun tzeke.

#### ***Kontratatzailea***

Zien tzia, Teknologia eta Berrikun tza ren Euskal Sarearen Gipuzkoako erakundeak.

### 7.3.2 Ezaugarriak

Ikerlaria kontratatzeak eragindako gastuen %100 arte finantzatuko da, gehienez ere 50.000 euroekin lehenengo kontratazio urtean; %80 arte bigarren urtean, gehienez ere 40.000 euroekin; eta %70 arte hirugarren urtean, 35.000 euroekin gehienez.

### 7.3.3 Eskaerak aurkezteko epea

2018ko otsailaren 27tik martxoaren 22 arte

### 7.3.4 Araudia

Oinarriak: <https://ssl4.gipuzkoa.net/castell/bog/2018/02/27/c1801269.pdf>

# ERAGILE DIREKTORIOA

## Arabako Foru Aldundia

Ekonomia Sustapenaren eta Foru  
Administrazioaren Saila  
Helbidea: Probintzia plaza 5, 1. solairua.  
Vitoria-Gasteiz 01001.  
Telefonoa: 945 181 726  
Webgunea: [www.alava.net](http://www.alava.net)

## Bizkaiko Foru Aldundia

Ekonomia Sustapen Saila  
Helbidea: Orueta Apezpikua 6. Bilbo 48009.  
Telefonoa: 944 068 000  
Webgunea: [www.bizkaia.net](http://www.bizkaia.net)

## Gipuzkoako Foru Aldundia

Berrikuntzako, Landa Garapeneko eta Turismoko Departamentua  
Helbidea: Gipuzkoa plaza, z.g., solairuartea. Donostia 20004.  
Telefono-zenbakia: 943 112 111  
Webgunea: [www.gipuzkoa.net](http://www.gipuzkoa.net)

## Emakunde

Helbidea: Manuel Iradier 36. Vitoria-Gasteiz 01005.  
Telefono-zenbakia: 945 016 700  
Helbide elektronikoa: [emakunde@ej-gv.es](mailto:emakunde@ej-gv.es)  
Webgunea: <http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-home/eu/>

## Garapen

Helbidea: Uribitarte 6, 3. solairua. Bilbo 48001.  
Telefono-zenbakia: 944 243 223  
Helbide elektronikoa: [garapen@garapen.net](mailto:garapen@garapen.net)  
Webgunea: [www.garapen.net](http://www.garapen.net)

## Lanbide

Telefono-zenbakia:

901 222 901 / 945 160 600 enplegu-eskatzailleentzat eta herritarrentzat, orokorrean.

901 100 003 / 945 160 601 enpresentzat eta orientazio eta prestakuntzako zentro laguntzaileentzat.

***Era berean, zure udaleko, Behargintzako edo garapen-agentzietako ekonomia-sustapeneko sailetan ere kontsultatu dezakezu.***