Xedapen Orokorrak

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILA

273

AGINDUA, 2007ko abenduaren 28koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburuarena, Lanbide Heziketako Prestakuntza-Zikloen antolamendu-eredu berria arautzen duena. Eredu berriaren arabera, eskaintza malgua egingo da, prestakuntza eta lanjarduera uztartzea ahalbidetzeko.

Ordezte-tasa txikia eta gazteek lan-merkatuan sartzeko duten zailtasuna dira gure lan-merkatuaren egoeraren ezaugarri nagusietako bi. Gazteak lan-mundura ekartzeko zailtasun hori biztanleria aktiboaren urritasunaren arazoari lotzen zaio, eta arazo horrek, hain zuzen, ondorio txarrak eragiten ditu gure egungo lanmerkatuan. Gazteek zailtasunak izaten dituzte lanean hasteko, bereziki hautatu behar dutelako ordainduriko jardueraren eta/edo prestakuntza akademikoaren artean. Horren ondorioz, kolektibo hori behar baino beranduago sartzen da lan-munduan, eta horrek gizarteari eragiten dio gizarte- zein ekonomia-arloetatik, familiarekiko mendetasun ekonomikoa handitzen delako eta autonomia eta independentzia pertsonala murrizten direlako.

Azken batean, biztanleria gaztearen jarduera-tasa txikiak eta lanaldi partzialean kalitatezko lanik ia-ia ez izateak neurri bat hartzea justifikatzen dute. Neurri horrek, gainera, ez du soilik produkzio-sarearen premiei erantzutea bilatzen, gazteak kalitatezko eta tutoretzapeko enpleguan txertatzea ere du helburu, lanarekiko leialtasun, lotura eta berme handiagoa ahalbidetuz.

Jaurlaritzaren Kontseiluak 2007ko uztailaren 12ko bilkuran onarturiko 2007-2010eko III. Enplegu Planaren 2. ardatzean hainbat jardun bildu dira, batetik, hezkuntza-sistema formalean jasotako prestakuntza eta gazteek lor ditzaketen enpleguak hobeto egoki daitezen errazteko, eta, bestetik, ikasketa formalak eta lanjarduerak uztartzen dituzten gazteen kopurua handitzeko.

Hausnarketa horren haritik, Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak Lanbide Heziketako Prestakuntza-Zikloak antolatzeko eredu berria ezarri nahi dute, ikastetxean ikastea eta ikasitako hori enpresan benetan aplikatzea txandakatzeko, lan-arloko,

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN

273

ORDEN de 28 de diciembre de 2007, de los Consejeros de Justicia, Empleo y Seguridad Social y de Educación, Universidades e Investigación, por la que se regula un nuevo modelo organizativo de los Ciclos Formativos de Formación Profesional con una oferta flexible, que permite combinar formación y actividad laboral.

La baja tasa de sustitución y la dificultad para la incorporación de gente joven al mercado de trabajo, son dos elementos que caracterizan la situación de nuestro mercado laboral. Esta dificultad para incorporar gente joven al mundo del trabajo es un factor asociado al problema del déficit de población activa que repercute negativamente en nuestro mercado de trabajo actual. Las circunstancias que rodean la incorporación laboral de los y de las jóvenes son complejas debido, principalmente, a la elección que tienen que hacer entre la actividad remunerada y/o la formación académica. Esto conlleva una más tardía incorporación de este colectivo al mundo del trabajo, lo que afecta a la sociedad tanto desde el ámbito social como económico al existir una mayor dependencia económica familiar y una menor autonomía e independencia personal.

En definitiva, la baja tasa de actividad de la población joven así como la práctica inexistencia de la modalidad de trabajo de calidad a tiempo parcial, justificaría una medida que no sólo pretende dar respuesta a las necesidades del tejido productivo, sino que facilita la integración laboral de los y de las jóvenes en empleo «encajado» de calidad y tutorizado, permitiendo una mayor fidelización, vinculación y garantía laboral.

En el eje 2 del III Plan de Empleo 2007-2010 aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 12 de julio de 2007, se prevén específicamente actuaciones tendentes a favorecer una mayor adecuación entre la formación recibida desde el sistema educativo formal y los empleos a los que la población joven opta, y a incrementar el número de jóvenes que compaginan sus estudios formales con actividades laborales.

En esta reflexión, los Departamentos del Gobierno Vasco de Educación, Universidades e Investigación y de Justicia, Empleo y Seguridad Social, quieren implantar un nuevo modelo organizativo de los Ciclos Formativos de Formación Profesional, que alterne el aprendizaje en el centro formativo con la aplicación real en la

eta sozietate kooperatibetako bazkide langileei eta lanbazkideei dagokien gizarte-arloko lanaldi partzialeko kontratu mugagabearen bitartez.

Antolamendu-eredu berri horren eskaintza malgua da, eta, horri esker, prestakuntza eta lan-jarduera uztar daitezke, lanaldi partzialeko lan- edo sozietate-kontratu mugagabearen bitartez. Horrek honako abantaila hauek dakartza berekin:

– Ikasle-langileak soldata bat jasoko du, hitzarmenaren arabera.

– Ordainduriko oporrak hartzeko eskubidea izango du.

– Langabeziarako eta erretirorako kotizatuko du.

Proiektua berria da. Behin lehen esperientzia amaituta, lehen ebaluazioa egingo da, neurri horrek Lanbide Heziketako ikasketak egiten dituzten ikasleen kopuruan zenbaterainoko eragina izan duen ikusteko bereziki, eta, ebaluazio horren emaitzen arabera, proiektuak jarraipena izango du, eta, hortaz, finkatuko da.

Aginduaren edukiak laburbiltzerakoan, Xedapen Orokorrei buruzko I. kapituluan Aginduaren xedea aipatzen dela ohartzen gara. Batetik, Lanbide Heziketako Zikloak antolatzeko eredu berri bat arautzen da, eta, bestetik, lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak arautzen dira, bai lan-arlokoak bai sozietate-arlokoak, sozietate kooperatiboetako bazkide langileei eta lanbazkideei dagozkienak, baldin eta antolamendu-eredu berri hori betez egiten badira.

Laneko segurtasunaren eta osasunaren aurkako delituengatik epai irmoaren bitartez kondenatu dituzten pertsona fisiko edo juridikoek ezin izango dute proiektu honetan parte hartu, ezta kontratuaren aurreikusitako hasieraren aurreko hiru urteetan oso arau-hauste administratibo larria egin izanagatik irmoki zehatu dituztenek ere.

II. kapituluan, Lanbide Heziketako Prestakuntza-Zikloak antolatzeko eredu berria arautzen da, eta, aurreikuspenen arabera, eredu horren arabera eskaini beharreko ziklo zehatzak urtean behin zehaztuko dira, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuak eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburuak batera emango duten aginduaren bitartez.

Jarraian, prestakuntza-zikloen antolamendu-eredu berri horren oinarrizko ezaugarriak deskribatzen dira, nola eduki akademikoari hala lan-arloko edukiari dagokienez. Horren haritik, eredu berriak hiru ikasturteko iraupena izango duela ezarri da, antolamendu-eredu arruntak baino ikasturte bat gehiago alegia, eta, lehen ikasturteko lehen hiruhilekoan, kontratua hasi aurretik, prestakuntza espezifikoa eskainiko da, kalitatearen, lan-arriskuen prebentzioaren eta lan-inguruneko harremanen inguruan, lan-bizitzaren hasiera prestatzeko.

empresa, a través de un contrato indefinido y a tiempo parcial tanto de trabajo como de sociedad referido a los socios trabajadores y socios de trabajo de las sociedades cooperativas.

Este nuevo modelo organizativo, con una oferta flexible, permite combinar la formación con la actividad laboral, que se materializa en un contrato laboral o de sociedad indefinido a tiempo parcial, lo que conllevaría las siguientes ventajas:

– La persona estudiante-trabajadora percibirá un salario según convenio.

– Tendrá derecho a disfrutar vacaciones remuneradas.

– Estará cotizando para el desempleo y jubilación.

Se trata de un proyecto novedoso cuya consolidación y continuidad dependerá de los resultados que arrojen las evaluaciones que se realicen sobre el mismo tras la primera experiencia, en particular, sobre su incidencia en el incremento de alumnos y de alumnas que cursen estudios de Formación Profesional.

Haciendo una breve reseña de los contenidos de la Orden, vemos que en el Capítulo I referido a la Disposiciones Generales, se hace referencia al objeto de la Orden, que es, por una parte, la regulación de un nuevo modelo organizativo de los ciclos de Formación Profesional y, por otra, la regulación de la subvención de los contratos indefinidos y a tiempo parcial tanto de trabajo como de sociedad referidos a los socios trabajadores y socios de trabajo de las sociedades cooperativas que se celebren en virtud de este nuevo modelo organizativo.

Quedan expresamente excluidas de la participación en este proyecto aquellas personas físicas o jurídicas que hayan sido condenadas mediante sentencia firme por cometer delitos contra la seguridad y salud laborales o sancionadas con carácter firme por cometer infracción administrativa muy grave en dicha materia, en el periodo de los tres años anteriores al inicio previsto del contrato.

El Capítulo II se dedica a la regulación de este nuevo modelo organizativo de los Ciclos Formativos de Formación Profesional, previéndose que la determinación de los concretos ciclos a ofertar según este modelo se realizará anualmente, mediante Orden conjunta de los Consejeros de Justicia, Empleo y Seguridad Social y de Educación, Universidades e Investigación.

Se describen a continuación las características básicas de este nuevo modelo organizativo de los ciclos formativos, tanto en su contenido académico como laboral. En este sentido, se establece que su duración será de tres cursos escolares, uno más que el modelo organizativo ordinario y durante el primer trimestre del primer curso escolar, con carácter previo al inicio del contrato, se impartirá formación referida a la calidad, prevención en riesgos laborales y relaciones en el entorno de trabajo, como preparación para el comienzo de la vida laboral.

Lan- edo sozietate-kontratua prestakuntza-zikloko lehen ikasturteko urtarrilean hasiko da, eta lanaldi partzialeko kontratu mugagabea izango da, ikastetxean ikasten ari denarekin zuzenean lotua. Eredu berri horren arabera, lan-jarduera ez da prestakuntza-zikloaren barnean hartzen, eta, ondorioz, lan-jarduerak ez du prestakuntza-modulua ordezten lantokian, modulu hori prestakuntza-zikloaren parte baita. Nolanahi ere, prestakuntza-modulua egitetik salbuestea ahalbidetuko du.

Lan-harremana eta ikasketa teorikoa aldi berean gertatzen diren bitartean, eta gehienez ere hirugarren prestakuntza-ikasturteko ekainaren 30era arte, lan- edo sozietate-kontratuan adostu beharreko zenbait baldintza ezarri dira, oporrei buruzkoak, eta aparteko orduak, ordu osagarriak eta gaueko txandak ez egiteari buruzkoak, lan-jarduera langile gazteen zirkunstantzietara egokitzeko, ikasle-etapatik langile-etaparako trantsizioa arinduz, langilea lan merkatuan adin goiztiarrean hasten dela eta lana eta ikasketak bateragarri egin behar dituela aintzat hartuta.

Enpresak irakasle bat izendatuko du ikasle-langileari beharrezko laguntza eman diezaion, eta ikastetxeak arduradun bat izendatuko du irakaskuntza-ekintzak eta ekintza horien aplikazioa koordinatzeko lan- edo sozietate-kontratuaren bitartez, enpresak izendatutako irakaslearekin elkarlanean.

Ikasleak hautatzerakoan kontuan hartuko da prestakuntza-zikloetan eskainitzako plaza-erdiak emakumeentzat gordeko direla.

Ikasle-langileak eskola-errendimendu txikia izan dezakeela edo ikasketak antolamendu-eredu horren arabera jarraitzeari ukoa eman diezaiokeela aintzat hartuta, egoera horiek arautu dira, eta, kasu horietan, ikasle-langileak aukera izango du prestakuntza-zikloa antolamendu-eredu arruntaren arabera jarraitzeko. Orobat, lan- edo sozietate-kontratua azkentzen bada ikasle-langilearen borondateaz bestelako arrazoiengatik, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak beharrezko bitartekoak jarriko ditu beste enpresa batekin lehenbailehen beste lan- edo sozietate-kontratu bat egin dadin. Hori posible ez bada, prestakuntza-zikloa egiten jarraituko du antolamendu-eredu arruntaren arabera.

III. kapituluan, antolamendu-eredu berri honekin zerikusia duten prestakuntza-zikloetako bat egiten duten ikasleekin egindako lan- edo sozietate-kontratuen arabera eman beharreko diru-laguntzen erregimena arautzen da. Erregimen horretan, hain zuzen, Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Errege Dekretuak

El contrato de trabajo o de sociedad se iniciará durante el mes de enero del primer curso escolar del ciclo formativo y será un contrato indefinido y a tiempo parcial, directamente relacionado con el aprendizaje que se esté llevando a cabo en el centro educativo. En este nuevo modelo la actividad laboral no forma parte del ciclo formativo y, por consiguiente, no sustituye al módulo de formación en el centro de trabajo ya que éste es parte integrante del ciclo formativo, pero, ello no obstante, posibilitará la exención de la realización del mismo.

Mientras la relación laboral se simultanee con el aprendizaje teórico, y hasta la fecha máxima del 30 de junio del tercer curso formativo, se establecen una serie de condiciones que habrán de pactarse en el contrato de trabajo o de sociedad, relativas a vacaciones y a la no realización de horas extraordinarias o complementarias ni turnos de noche, dirigidas a adecuar el ejercicio de la actividad laboral a las circunstancias derivadas del hecho de que la persona trabajadora se incorpora al mercado laboral a una edad temprana y que ha de compatibilizar el trabajo con los estudios, suavizando de algún modo la transición de la etapa de estudiante a la de persona trabajadora.

La empresa deberá designar un instructor o una instructora que proporcione el apoyo necesario al estudiante-trabajador o trabajadora, y el centro educativo designará una persona responsable que coordine las acciones docentes con su aplicación efectiva a través del contrato de trabajo o de sociedad, en cooperación con el instructor o designado o con la instructora designada por la empresa.

Como criterio de selección de los alumnos y de las alumnas se tendrá en cuenta que la mitad de las plazas de los ciclos formativos ofertadas serán reservadas a mujeres.

Se regulan los supuestos de bajo rendimiento escolar y de renuncia del estudiante-trabajador o trabajadora a seguir los estudios según este modelo organizativo, situaciones en las que tendrá la oportunidad de continuar cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario. Igualmente, en el caso de que el contrato de trabajo o de sociedad se extinguiese por cualquier motivo ajeno a la voluntad del estudiante-trabajador o trabajadora, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación pondrá los medios oportunos para que se celebre, con carácter inmediato, un nuevo contrato de trabajo o de sociedad con otra empresa. Si no fuese posible, continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.

En el Capítulo III se regula el régimen de las subvenciones a otorgar por los contratos de trabajo o de sociedad celebrados con los alumnos y con las alumnas que cursen alguno de los ciclos formativos relacionados con este nuevo modelo organizativo, conteniendo todos los extremos exigidos para la elaboración de normas subvencionales por el Real Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Re-

diru-laguntza arauak lantzeko eskatutako baldintza guztiak biltzen dira.

Diru-laguntza jaso ahal izateko, kontratuak plantilla finkoaren igoera ekarri beharko du berekin. Gainera, 10 pertsonatik gorako enpresei gehienez % 15etik gorako behin-behinekotasun tasa eskatzen zaie, lan-kolokatasunaren aurka egiteko neurri gisa.

Besteak beste, III. kapitulu horretan diru-laguntzak eraginpean hartzen dituzten baldintza partikularrak biltzen dira. Horren haritik, zera ezartzen da, lan- edo sozietate-kontratuaren araberako diru-laguntza osoa jasotzeko, ikasle-langileak ikastetxean antolamendu-eredu berriaren arabera emandako prestakuntza-eskoletara bertaratu beharko duela eta prestakuntza hori aprobetxatu beharko duela. Ikasle-langileak eskola-errendimendu txikia badu eta ikasketak eredu berriaren arabera jarraitzeari uko egiten badio, diru-laguntza likidatuko da, enpresari jakinarazi ondoren, ordura arte igarotako denboraren arabera. Gainera, ikasle-langileari edo enpresari egotz dakiokeen arrazoia dela-eta kontratuak azkentzen badira, horren ondorioak ezarri dira diru-laguntzari dagokionez. Bestetik, enpresa zigor-arloan kondenatzen badute edo administrazio-zehapena jasotzen badu laneko segurtasunaren eta osasunaren aurkako delitu edo hutsegiteak direla-eta lan-edo sozietate-kontratua eta ikastetxeko ikasketa teorikoa batera gertatzen diren aldian, horrek berekin ekarriko dituen ondorioak ere ezarri dira.

Azkenik, azken xedapenetan ordezko erregimena eta indarrean hastea arautzen dira.

Aurreko guztia betez, Euskal Herriko Autonomia Estatutuaren 9.2, 10.25, 10.39, 12.2 eta 16. artikuluetan aurreikusitako eskumenaren babesean eta Lanbide Heziketako irakaskuntzen antolamendu orokorra eta haren tituluei buruzko norabideak ezartzen dituen azaroaren 22ko 447/1994 Dekretuaren eta Batxilergoko eta Lanbide Heziketako irakaskuntzaren ezarpena eta haiei dagozkien tituluei buruzko jarraibideak arautzen dituen apirilaren 29ko 97/1997 Dekretuaren garapenaren esparruan,

XEDATU DUGU:

I. KAPITULUA
XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea.

Agindu honek honako xede hauek ditu:

1.– Lanbide Heziketako Prestakuntza-Zikloen antolamendu-eredu berri malguagoa arautzea, prestakuntza eta lan-jarduera uztartzea ahalbidetzeko.

2.– Lan-arloko, eta sozietate kooperatiboetako bazkide langileei eta lan-bazkideei dagokien sozietate-ar-

fundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.

Para poder beneficiarse de la subvención, el contrato habrá de suponer un incremento de la plantilla fija, y a aquellas empresas de más de 10 personas se les exige una tasa de temporalidad no superior al 15%, como medida de lucha contra la precariedad laboral.

Entre otros extremos, en este Capítulo III se recogen las condiciones particulares a que se sujetan de las subvenciones, señalándose que el derecho al cobro en su integridad de la subvención por el contrato de trabajo o de sociedad estará condicionado a la asistencia y aprovechamiento por parte del estudiante-trabajador o trabajadora de la formación impartida en el centro educativo según este nuevo modelo organizativo, previéndose los supuestos de bajo rendimiento escolar y de renuncia del o de la estudiante a seguir los estudios según este modelo, que supondrán la liquidación de la subvención, previa comunicación a la empresa, en proporción al tiempo transcurrido hasta ese momento. Asimismo, se establecen las consecuencias, en relación con la subvención, de la extinción de los contratos, ya sea por causa imputable el estudiante-trabajador o trabajadora, o a la empresa, así como las consecuencias en el supuesto de que la empresa sea condenada penalmente o sancionada administrativamente por delitos o faltas contra la seguridad y salud laborales durante el periodo en el que el contrato de trabajo o de sociedad se simultanee con el aprendizaje teórico en el centro educativo.

Por último, en las Disposiciones Finales se regula el Régimen Supletorio y la entrada en vigor.

En su virtud, al amparo de la competencia prevista en los artículos 9.2, 10.25, 10.39, 12.2 y 16 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco, y en el marco del desarrollo del Decreto 447/1994, de 22 de noviembre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas de Formación Profesional y las directrices sobre sus títulos, y del Decreto 97/1997, de 29 de abril, por el que se establece la regulación del Bachillerato, las enseñanzas de Formación Profesional y las directrices sobres sus títulos, y se dispone su implantación,

DISPONEMOS:

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Objeto.

El objeto de la presente Orden es:

1.– La regulación de un nuevo modelo organizativo de los Ciclos Formativos de Formación Profesional más flexible, que haga posible la combinación de la formación con la actividad laboral.

2.– La regulación de la subvención por los contratos indefinidos y a tiempo parcial tanto de de trabajo

loko lanaldi partzialeko kontratu mugagabeengatiko diru-laguntza arautzea, baldin eta kontratu horiek Lanbide Heziketako Prestakuntza-Zikloen antolamendu-eredu berri horren arabera egiten badira.

2. artikulua.– Enpresek proiektu honetan parte hartzea: baztertzearen kasua.

1.– Egitasmo honetan parte hartzen duten pertsona fisiko edo juridikoek Euskal Autonomia Erkidegoan kokatutako lantokiak izan beharko dituzte, eta horietan programa honen babespean kontratatutako ikasleek lan egin beharko dute.

2.– Laneko segurtasunaren eta osasunaren aurkako delituak egin izanagatik epai irmoaren bitartez kondenatutako enpresek, pertsona fisikoek edo juridikoek ezin izango dute proiektu honetan parte hartu, Agindu honetan arautako antolamendu-eredu berriaren arabera Lanbide Heziketako Prestakuntza-Zikloak egingo dituzten ikasleak kontratatuz, ezta, kontraturako aurreikusitako hasieraren aurreko hiru urteetan arlo horretan oso arau-hauste administratibo larria egin izanagatik irmoki zehatu dutenek ere.

II. KAPITULUA
LANBIDE HEZIKETAKO PRESTAKUNTZA ZIKLOAK ANTOLATZEKO EREDU BERRIA

3. artikulua.– Antolamendu-eredu berria.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak aukera izango du Lanbide Heziketako Prestakuntza-Zikloak baimentzeko, baldin eta, aldi berean, ikastetxeko prestakuntza teoriko-praktikoa eta lan-esperientzia eskaintzen badira lan-arloko eta sozietate kooperatiboetako bazkide langileei eta lan-bazkideei dagokien sozietate-arloko lanaldi partzialeko kontratu mugagabeen bitartez.

4. artikulua.– Antolamendu-eredu horren arabera eskaini beharreko prestakuntza-zikloak zehaztea.

Urtean behin, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak antolamendu-eredu berriaren arabera eskainitako prestakuntza-zikloak zehaztuko ditu, baita ziklo horiek emateko baimendutako ikastetxeak ere, moduluak ikasturteetan nola banatuko diren eta moduluen iraupena zehaztuta, besteak beste.

5. artikulua.– Prestakuntza-ziklo horien baldintzak.

1.– Prestakuntza-ziklo horiek hiru ikasturtean emango dira.

2.– Lehen ikasturteko lehen hiruhilekoan, lan- edo sozietate-kontratua hasi aurretik, kalitateari, lan-arriskuen prebentzioari eta lan-inguruneko harremanei buruzko prestakuntza eskainiko da.

como de sociedad referido a los socios trabajadores y socios de trabajo de las sociedades cooperativas, celebrados en virtud de este nuevo modelo organizativo de los Ciclos Formativos de Formación Profesional.

Artículo 2.– Participación de las empresas en este proyecto y supuestos de exclusión.

1.– Las empresas persona físicas o jurídicas que participen en este proyecto deberán contar con centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco en los cuales deberán prestar sus servicios los alumnos o alumnas contratados y contratadas al amparo de este programa.

2.– No podrán participar en este proyecto, mediante la contratación de alumnos o de alumnas que cursen los Ciclos Formativos de Formación Profesional según el nuevo modelo organizativo regulado en esta Orden, aquellas empresas personas físicas o jurídicas que hayan sido condenadas mediante sentencia firme por cometer delitos contra la seguridad y salud laborales o sancionadas con carácter firme por cometer infracción administrativa muy grave en dicha materia, en el periodo de los tres años anteriores al inicio previsto del contrato.

CAPÍTULO II
NUEVO MODELO ORGANIZATIVO DE LOS CICLOS FORMATIVOS DE FORMACION PROFESIONAL

Artículo 3.– Nuevo modelo organizativo.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, podrá autorizar Ciclos Formativos de Formación profesional en los que se ofrezca, de forma simultánea, formación teórico-práctica en el centro educativo y experiencia laboral a través de un contrato indefinido y a tiempo parcial tanto de de trabajo como de sociedad referido a los socios trabajadores y socios de trabajo de las sociedades cooperativas.

Artículo 4.– Determinación de los ciclos formativos a ofertar según este modelo organizativo.

Anualmente, mediante Orden de los Consejeros de Justicia, Empleo y Seguridad Social y de Educación, Universidades e Investigación, se determinarán los ciclos formativos ofertados según este nuevo modelo organizativo y los centros educativos autorizados para impartirlos, detallando, entre otros extremos, la distribución de los módulos a lo largo de los cursos y su duración.

Artículo 5.– Condiciones de estos ciclos formativos.

1.– Estos ciclos formativos se impartirán a lo largo de tres cursos escolares.

2.– Durante el primer trimestre del primer curso escolar con carácter previo al inicio del contrato de trabajo o de sociedad, se impartirá formación referida a la calidad, prevención en riesgos laborales y relaciones en el entorno de trabajo.

3.– Lan- edo sozietate-kontratua mugagabea eta lanaldi partzialekoa izango da. Hain zuzen ere, hitzarmen kolektiboan eta/edo enpresa-itun aplikagarrian aurreikusitako lanaldi osoaren erdia izango da lanaldi partzial hori. Nolanahi ere, asteko lanaldia gehienez 20 ordu izango da.

Lan- edo sozietate-kontratua prestakuntza-zikloaren lehen ikasturteko urtarrilean hasiko da.

Lan-prestazioaren edukiak zerikusi zuzena izango du ikastetxean egiten ari diren ikasketekin.

Lan-harremana eta ikasketa teorikoak aldi berean gertatzen diren bitartean, eta gehienez ere hirugarren prestakuntza-ikasturteko ekainaren 30era arte, lan- edo sozietate-kontratuan honako baldintza hauek adostu beharko dira:

– Urteko lanaldia banatzerakoan kontuan hartuko da ikasle-langileak ikastetxeko oporraldia baliatzeko aukera izan behar duela Aste Santuan eta Eguberrian. Hori ez ezik, udan ere opor-hilabete bat izango du.

– Ez da aparteko ordurik edo ordu osagarririk egingo.

– Ez da gaueko txandarik egingo.

4.– Gainera, lan- edo sozietate-kontratua eta ikastetxeko ikasketa teoriko-praktikoa aldi berean gertatzen badira, enpresak irakasle bat izendatu beharko du ikasle-langileari beharrezko laguntza eman diezaion.

5.– Ikastetxeak arduradun bat izendatuko du irakaskuntza-ekintzak eta ekintza horien aplikazioa koordinatzeko lan- edo sozietate-kontratuaren bitartez, enpresak izendatutako irakaslearekin elkarlanean, enpleguak irakaskuntza teorikoekin zuzeneko harremana izango duela bermatuta. Hiru hilean behin, arduradun horrek emaitzak ebaluatuko ditu, eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailari eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailari emango die ebaluazio horren berri.

6. artikulua.– Ikasleak hautatzeko irizpideak.

1.– Antolamendu-eredu berri horren arabera eskainitako plazen erdia emakumeentzat gordeko da. Parte hartzeko interesa duten emakumeen kopurua gorderiko plazen kopurua baino txikiagoa bada, gizonezkoek bete ahal izango dituzte plaza horiek.

2.– Ikasle interesdunen kopuruak eskainitako plazen kopurua gainditzen badu, ikastetxeak pertsona egokiak hautatuko ditu, 4. artikuluan aipatutako Aginduan ikasturte bakoitzerako ezarri eta zehaztuko diren irizpideen arabera. Besteak beste, honako irizpide hauek hartu behar dira kontuan:

3.– El contrato de trabajo o de sociedad será indefinido, y a tiempo parcial, con una jornada que represente la mitad de la completa prevista en el convenio colectivo y/o pacto de empresa de aplicación. En todo caso, la jornada laboral, en cómputo semanal, no podrá ser superior a 20 horas.

El contrato de trabajo o de sociedad se iniciará durante el mes de enero del primer curso escolar del ciclo formativo.

El contenido de la prestación laboral deberá estar directamente relacionado con el aprendizaje que se esté llevando a cabo en el centro educativo.

Mientras la relación laboral se simultanee con el aprendizaje teórico, y hasta la fecha máxima del 30 de junio del tercer curso formativo, habrán de pactarse en el contrato de trabajo o de sociedad las siguientes condiciones:

– La jornada anual se distribuirá de manera que el estudiante-trabajador o trabajadora pueda disfrutar del mismo periodo vacacional de que disponga en el centro educativo en Semana Santa y Navidad, además de un mes en verano.

– No se realizarán horas extraordinarias ni complementarias.

– No se realizarán turnos de noche.

4.– Asimismo, mientras el contrato de trabajo o de sociedad se simultanee con el aprendizaje teórico-práctico en el centro educativo, la empresa deberá designar un instructor o una instructora que proporcione el apoyo necesario al estudiante-trabajador o trabajadora.

5.– El centro educativo designará una persona responsable que coordine las acciones docentes con su aplicación efectiva a través del contrato de trabajo o de sociedad, en cooperación con el instructor designado o con la instructora designada por la empresa, garantizando que el empleo tenga una relación directa con las enseñanzas teóricas. Esta persona responsable realizará una evaluación trimestral de resultados, que pondrá en conocimiento de los Departamentos de Justicia, Empleo y Seguridad y de Educación, Universidades e Investigación.

Artículo 6.– Criterios de selección de los alumnos y de las alumnas.

1.– La mitad de las plazas de los ciclos formativos ofertadas según este nuevo modelo organizativo, serán reservadas a mujeres. Si el número de mujeres interesadas en participar fuese inferior al número de plazas reservadas, podrán ser cubiertas por hombres.

2.– En el supuesto de que el número de alumnos interesados o alumnas interesadas supere el número de plazas ofertadas, el centro educativo realizará la selección de aquellas personas de conformidad con los criterios que al efecto se establezcan y detallen para cada curso escolar en la Orden a que se hace referencia en el artículo 4, entre los que se incluirán necesariamente:

a) ikaslearen eskola-kalifikazioen ibilbidea, espediente akademikoa aintzat hartuta.

b) ikaslearen bizikidetza-unitatearen errenta-maila.

7. artikulua.– Ereduaren ebaluazioa.

Urtean behin, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak prestakuntza-ziklo horietan jarraitutako prozesua ebaluatuko dute, bereziki ikasleen prestakuntzan eta enpleguan eragindako inpaktua aintzat hartuta.

8. artikulua.– Eskola-errendimendu txikia, ikasle-langileak ereduari uko egitea eta lan- edo sozietate-kontratua azkentzea.

1.– Ikastetxeak aintzat hartzen badu ikasle-langilearen errendimendua ez dela egokia ikasketak antolamendu-eredu berriaren arabera gainditzeko, eta hori berresteko txostena egiten badu, ikasleak prestakuntza-zikloa egiten jarraituko du, antolamendu-eredu arruntaren arabera.

2.– Ikasle-langileak uko egiten badio ikasketak antolamendu-eredu berriaren arabera egiteari, prestakuntza-zikoa egiten jarraituko du, baina antolamendu-eredu arruntaren arabera.

3.– Lan- edo sozietate-kontratua azkentzen bada ikasle-langilearen borondateaz bestelako arrazoiengatik, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak beharrezko bitartekoak jarriko ditu beste enpresa batekin lehenbailehen beste lan- edo sozietate-kontratu bat egin dadin. Hori posible ez bada, prestakuntza-zikloa egiten jarraituko du ikasle-langileak antolamendu-eredu arruntaren arabera.

III. KAPITULUA
LAN EDO SOZIETATE KONTRATUEN DIRU-LAGUNTZA

9. artikulua.– Diruz laguntzeko moduko jarduna.

Lanaldi partzialeko kontratu mugagabeek, lan-arlokoek eta sozietate kooperatiboetako bazkide langileei eta lan-bazkideei dagozkien sozietate-arlokoek, kapitulu honetan aurreikusitako diru-laguntza jasotzeko aukera izango dute, baldin eta kontratu horiek Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak baimendutako prestakuntza-zikloak egiten dituzten ikasleekin egiten badira, II. kapituluan ezarritakoaren arabera, eta 5.3 artikuluan aurreikusitako baldintzak betetzen badituzte, betiere kontratu horrek enpresaren plantilla finkoaren igoera badakar, kontratua egiten den unean dagoen plantilla aintzat hartuta.

10. artikulua.– Diru-laguntzaren onuradunak.

a) la trayectoria en las calificaciones escolares del alumno o de la alumna, a través del expediente académico.

b) nivel de renta de la unidad familiar a la que pertenece el alumno o la alumna.

Artículo 7.– Evaluación del modelo.

Anualmente los Departamentos de Justicia, Empleo y Seguridad Social y de Educación, Universidades e Investigación, realizarán una evaluación del proceso seguido en estos ciclos formativos en los que se medirá, principalmente, el impacto en la formación y en el empleo de los alumnos y de las alumnas.

Artículo 8.– Bajo rendimiento escolar, renuncia al modelo por parte del estudiante-trabajador o trabajadora y extinción del contrato de trabajo o de sociedad.

1.– En el supuesto de que el centro educativo considere que el rendimiento del estudiante-trabajador o trabajadora no es el adecuado para la superación de los estudios según este nuevo modelo organizativo y emita un informe en este sentido, el alumno o la alumna continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.

2.– En el supuesto de que el estudiante-trabajador o trabajadora renuncie a seguir los estudios según este modelo organizativo, continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.

3.– En el supuesto de que el contrato de trabajo o de sociedad se extinguiese por cualquier motivo ajeno a la voluntad del estudiante-trabajador o trabajadora, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación pondrá los medios oportunos para que se celebre, con carácter inmediato, un nuevo contrato de trabajo o de sociedad con otra empresa. Si no fuese posible, continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.

CAPÍTULO III
SUBVENCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO O DE SOCIEDAD

Artículo 9.– Actuación subvencionable.

Podrán ser objeto de la subvención prevista en este capítulo los contratos indefinidos y a tiempo parcial tanto de de trabajo como de sociedad referido a los socios trabajadores y socios de trabajo de las sociedades cooperativas, celebrados con los alumnos o con las alumnas que cursen alguno de los ciclos formativos autorizados por los Departamentos de Justicia, Empleo y Seguridad Social y de Educación, Universidades e Investigación, en virtud de lo dispuesto en el Capítulo II, y en los que concurran las condiciones previstas en el artículo 5.3, siempre y cuando este contrato suponga un incremento de la plantilla fija de la empresa existente en el momento de su celebración.

Artículo 10.– Personas beneficiarias de la subvención.

1.– Pertsona fisiko edo juridikoek aukera izango dute kapitulu honetan ezarritako laguntzen onuradun izateko, Administrazio Publikoek eta haien mendeko pertsona juridiko publikoek izan ezik, betiere bereziki kapital publikoaren partaidetza badute.

2.– 10 langile baino gehiago dituzten, eta, laguntzaren eraginpeko kontratazioaren unean, % 15etik gorako behin-behinekotasun tasa duten enpresetan eginiko kontratazioek ezin izango dute kapitulu honetan araututako diru-laguntzen onuradun izan. Ehuneko hori urtetik urtera eguneratuko da 4. artikuluan aipatutako Aginduan. Xede horri begira, behin-behinekotasun tasatzat joko da aldi baterako edo iraupen jakineko kontratua duten langileen eta plantillako langile kopurua osoaren arteko proportzioa, zenbaketa horren barnean diru-laguntzaren eraginpean kontratatutako langilea aintzat hartuta.

11. artikulua.– Diru-laguntzaren zenbatekoa eta ordainketa mota.

1.– Lan- edo sozietate-kontratuak 7.250 euroko diru-laguntza jasoko du, eta honako kopuru hauen arabera eta honako egun hauetan kobratzeko eskubidea sortuko da:

– 3.500 euro, diru-laguntza ematen den unean.

– 2.500 euro bigarren ikasturteko urtarrilaren 1ean. Onuradunak hilabete horretako nomina eta Gizarte Segurantzarekiko kotizazio-dokumentua aurkezterakoan ordainduko da.

– 1.250 euro hirugarren ikasturteko urtarrilaren 1ean. Onuradunak hilabete horretako nomina eta Gizarte Segurantzarekiko kotizazio-dokumentua aurkezterakoan ordainduko da.

2.– Gainera, ordainketa bakoitzerako, kontratugileak Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren (edo dagozkien entitateen, sozietate kooperatiboen kasuan) ziurtagiri eguneratuen bi ale aurkeztu beharko dituzte, erakunde horiekiko betebeharrak betetzen dituztela egiaztatzeko.

12. artikulua.– Diru-laguntzen baldintzak.

1.– Lan- edo sozietate-kontratuarengatiko diru-laguntza kobratzeko, ikasle-langilea Agindu honetan araututako antolamendu-eredu berriaren arabera eskainitako prestakuntza-eskoletara bertaratu beharko da eta prestakuntza hori behar bezala aprobetxatu beharko du, honako hauen arabera:

a) Ikastetxeak aintzat hartzen badu ikasle-langilearen errendimendua ez dela egokia ikasketak antolamendu-eredu berriaren arabera gainditzeko, txosten bat

1.– Podrán ser beneficiarias de las ayudas establecidas en el presente capítulo las personas físicas o jurídicas, excepto las Administraciones Públicas y personas jurídicas públicas dependientes de las mismas, siempre y cuando estén participadas mayoritariamente por capital público.

2.– No serán objeto de las subvenciones reguladas en este capítulo las contrataciones que realicen aquellas empresas de más de 10 personas trabajadoras cuya tasa de temporalidad, en el momento de celebrarse la contratación por la que solicita la ayuda, sea superior al 15%. Este porcentaje será actualizado cada año en la Orden a que hace referencia el artículo 4. A estos efectos se entiende por tasa de temporalidad la proporción que representan las personas trabajadoras con contrato temporal o de duración determinada en relación con el número total de personas trabajadoras que forman parte de la plantilla, incluyendo en el cómputo a la persona trabajadora por cuya contratación se solicita la subvención.

Artículo 11.– Cuantía y forma de pago de la subvención.

1.– El contrato de trabajo o de sociedad será subvencionado con 7.250 euros, devengándose el derecho a su cobro efectivo por las siguientes cantidades y en las siguientes fechas:

– 3.500 euros en el momento de concesión de la subvención.

– 2.500 euros el día 1 de enero del segundo curso escolar, abonándose en el momento en el que la persona beneficiaria presente la nómina y el documento de cotización a la Seguridad Social correspondientes a ese mes.

– 1.250 euros el día 1 de enero del tercer curso escolar, abonándose en el momento en el que la persona beneficiaria presente la nómina y el documento de cotización a la Seguridad Social correspondientes a ese mes.

2.– Para cada uno de los pagos, la persona contratante deberá además presentar certificados, actualizados y por duplicado, de Hacienda Foral y de Seguridad Social, o de la entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, acreditativos del cumplimiento de sus obligaciones con los citados organismos.

Artículo 12.– Condiciones de las subvenciones.

1.– El derecho al cobro en su integridad de la subvención por el contrato de trabajo o de sociedad estará condicionado a la asistencia y aprovechamiento por parte del estudiante-trabajador o trabajadora de la formación impartida en el centro educativo según el nuevo modelo organizativo regulado en esta Orden, en los siguientes términos:

a) En el supuesto de que el centro educativo considere que el rendimiento del estudiante-trabajador o trabajadora no es el adecuado para la superación de los es-

emango du, eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailari eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailari helaraziko die. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak enpresa kontratugileari jakinaraziko dio eta diru-laguntza likidatzeari ekingo dio, hori gertatu den ekitaldiari dagokion zenbatekoa murriztuz enpresari jakinarazpena igorri zaion egunera arte igarotako denboraren arabera, eta, hala badagokio, ondorengo ekitaldiei dagozkien ordainketak baliogabetuta.

b) Ikasle-langileak uko egiten badio ikasketak antolamendu-eredu horren arabera jarraitzeari, ikastetxeak Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailari eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailari emango die horren berri, eta azken horrek enpresa kontratugileari, eta diru-laguntza likidatuko da aurreko idatz-zatian aurreikusitakoaren arabera.

2.– Lan- edo sozietate-kontratua azkentzen bada ikasle-langileari egozteko moduko arrazoia dela-eta, diru-laguntza likidatuko da enpresan baja hartzen duen egunean, eta kontratua azkentzen den ekitaldiari dagokion zenbatekoa murriztuko da, urte horretan altan egon den denboraren arabera, eta, hala badagokio, ondorengo ekitaldiei dagozkien ordainketak baliogabetuta.

3.– Lan- edo sozietate-kontratua azkentzen bada enpresari egotz dakiokeen arrazoia dela-eta, diru-laguntza jasotzeko eskubide osoa azkenduko da, eta ikasle-langileari eskatuko zaio jasotako diru-kopuru osoa itzul dezan 23. artikuluan aurreikusitako prozeduraren bitartez.

Lan-kontratua azkentzen bada Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintza Errege Dekretuaren 51. artikuluan aurreikusitako arrazoiak direla-eta, falta diren ordainketa edo ordainketak baliogabetuko dira, eta ez da eskatuko jasotako diru-kopuruak itzultzea.

4.– Lan- edo sozietate-kontratua eta ikasketa teorikoa aldi berean gertatzen diren aldian enpresa epai irmoaren bidez kondenatzen badute laneko segurtasunaren eta osasunaren aurkako delitua egin izanagatik, edo zehapen irmoa ezartzen badiote arlo horretan oso arau-hauste administratibo larria egin izanagatik, diru-laguntza eskubide osoa azkenduko da, eta arau-hausleari jasotako diru-kopurua itzul dezan eskatuko zaio 23. artikuluan aurreikusitako prozeduraren bitartez.

13. artikulua.– Zerga-betebeharrak, lan-betebeharrak, Gizarte Segurantzakoak eta diru-laguntza publikoei dagozkienak betetzea.

1.– Dagokion zehapenak xedatzen duen epean, ezin izango dituzte kapitulu honetan aurreikusten diren la-

tudios según este nuevo modelo organizativo, emitirá un informe al efecto que será puesto en conocimiento de los Departamentos de Educación, Universidades e Investigación y de Justicia, Empleo y Seguridad Social. El Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social lo comunicará a la empresa contratante y procederá a la liquidación de la subvención, reduciéndose el importe correspondiente al ejercicio en el que se ha producido este supuesto en proporción al tiempo transcurrido hasta la fecha de la notificación a la empresa y anulándose, en su caso, el pago o pagos pendientes relativos a ejercicios posteriores.

b) En el supuesto de que estudiante-trabajador o trabajadora renuncie a continuar sus estudios según este modelo organizativo, el centro escolar lo comunicará a los Departamentos de Educación, Universidades e Investigación y de Justicia, Empleo y Seguridad Social y éste último a la empresa contratante, procediendo a la liquidación de la subvención en los mismos términos que en el supuesto previsto en el apartado anterior.

2.– Si el contrato de trabajo o de sociedad se extinguiese por causa imputable al estudiante-trabajador o trabajadora, se procederá a la liquidación de la subvención a la fecha de la baja en la empresa, reduciéndose el importe correspondiente al ejercicio en el que se produzca la extinción en proporción al tiempo en que ha permanecido de alta ese año y anulándose, en su caso, el pago o pagos pendientes relativos a los ejercicios posteriores.

3.– Si el contrato de trabajo o de sociedad se extinguiese por causa imputable a la empresa, se extinguirá el derecho a la subvención en su totalidad, exigiéndose el reintegro de la cantidad recibida a través del procedimiento previsto en el artículo 23.

En el supuesto de que la extinción del contrato de trabajo estuviese motivada por las causas previstas en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se anulará el pago o pagos pendientes, no exigiéndose el reintegro de las cantidades recibidas.

4.– Si durante el periodo en el que el contrato de trabajo o de sociedad se simultanea con el aprendizaje teórico, la empresa fuese condenada mediante sentencia firme por cometer delito contra la seguridad y salud laborales o sancionada con carácter firme por cometer infracción administrativa muy grave en dicha materia, se extinguirá el derecho a la subvención en su totalidad, exigiéndose el reintegro de la cantidad recibida a través del procedimiento previsto en el artículo 23.

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

1.– No podrán acceder a las ayudas previstas en el presente capítulo, durante el periodo que establezca la

guntzak jaso sexu-arrazoiengatik diskriminatzeagatik administrazio- edo zigor-arloko zehapena jaso duten pertsona fisiko edo juridikoek, ezta Emakume eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea dela-eta debeku horrekin zehatutakoek ere.

2.– Kapitulu honetan aurreikusitako laguntzak eman eta ordaintzeko, honako baldintza hauek bete beharko dira:

a) Eskatzaileek zerga-betebeharrak bete dituztela egiaztatzea, baita Gizarte Segurantzarekikoak eta dagokion entitatearekikoak bete dituztela egiaztatzea ere, sozietate kooperatiboen kasuan.

b) Minusbaliatuen Gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/1982 Legearen 38.1 artikuluan eta Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko araudian xedatutakoa betetzea, Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoari jarraiki.

c) Aldi baterako kontratazioari eta gainerako lan-arloko arauei buruz indarrean dauden arauak betetzea.

d) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak eta haren erakunde autonomoek emandako izaera bereko laguntzen edo diru-laguntzen esparruan hasi eta oraindik bideratzeko dagoen edozein itzultze- edo zehapen-prozedura amaitzea.

14. artikulua.– Onuradunen betebeharrak.

Kasuan kasu, Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bateginaren 50.2 artikuluan ezarritako betebeharrak alde batera utzi gabe, laguntzak jasotzen dituzten onuradunek honako hauek bete beharko dituzte:

a) Langileen lege-ordezkariei araudi honen arabera diruz lagundutako kontratazioak egin behar direla jakinaraztea, baita kontratazio horiei dagozkien baldintza eta eskakizunak ere.

b) Diruz lagundutako jardueraren xedea edo izaera errotik aldatzen duen gertakariren bat sortzen bada, horren berri ematea Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailari, eta Sail horri laguntzea jarduera horien egiaztapena, ikuskaritza, jarraipena eta kontrola egiterakoan.

c) Erlazio-bermeen bitartez laguntzen helburua eta aplikazioa bermatzea, Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorraren konturako diru-laguntzen bermeen eta itzuleren erregimen orokorra arautzen duen eta erakunde laguntzaileen baldintzak, erregimena eta betebeharrak finkatzen dituen abenduaren 17ko 698/1991 Dekretuak ezartzen duenari jarraiki.

correspondiente sanción, las personas físicas o jurídicas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2.– La concesión y pago de las ayudas previstas en el presente capítulo quedan condicionados a:

a) La acreditación por parte de las personas solicitantes del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social o entidad correspondiente en el caso de las sociedades cooperativas.

b) El cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, y en la normativa en materia de seguridad y salud laborales, conforme a lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

c) El cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal y demás normas laborales.

d) La terminación de cualquier procedimiento de reintegro o sancionador que habiéndose iniciado en el marco de ayudas o subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos, se halle todavía en tramitación.

Artículo 14.– Obligaciones de las personas beneficiarias.

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

a) Comunicar a la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras la celebración de las contrataciones subvencionadas en virtud de esta normativa, y las condiciones y requisitos a que se encuentran sujetas.

b) Comunicar cualquier eventualidad que altere sustancialmente el objeto o naturaleza de las actividades subvencionadas, así como a colaborar con los Departamentos de Justicia, Empleo y Seguridad Social y de Educación, Universidades e Investigación, en los procedimientos de comprobación, inspección, seguimiento y control de dichas actividades.

c) Garantizar el destino y aplicación de las mismas mediante garantías relacionales, conforme a lo previsto en el Título Primero del Decreto 698/1991, de 17 de diciembre, por el que se regula el régimen general de garantías y reintegros de las subvenciones con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del País Vasco y se establecen los requisitos, régimen y obligaciones de las entidades colaboradoras que participan en su gestión.

d) Kontrol Ekonomikorako Bulegoak eta Herri Kontuen Euskal Epaitegiak eskatutako informazio guztia ematea, laguntzen xedearen fiskalizazio-eginkizunak betetze aldera.

15. artikulua.– Bestelako diru-laguntza edo laguntzekiko bateraezintasuna.

Agindu honetan deskribatutako kontratazioko laguntzak bateraezinak izango dira erakunde publiko honek edo beste batzuek kontratazio bererako eman ditzaketen bestelako diru-laguntzekin, Gizarte Segurantzarekiko kotizazioei dagozkienak alde batera utzita.

16. artikulua.– Diru-laguntza aldatzea.

Diru-laguntza emateko kontuan izandako baldintzetan egindako aldaketa orok emateko Ebazpena aldatzea ekarri ahal izango du, betiere diru-laguntzen onuradun izateko Agindu honetan ezarritako gutxieneko eskakizunak betetzen badira. Horretarako, laguntzak kudeatzeko eskumeneko organoak likidazioa egiteko Ebazpena emango du. Ebazpen horren bidez, emandako diru-laguntzen zenbatekoak egokituko dira, eta entitate onuradunek soberakinak itzuli beharko dituzte.

17. artikulua.– Eskabideak aurkeztea: modua eta publizitatea.

1.– Eskabideak eskabide-orri normalizatuen bidez aurkeztuko dira. Orri horiek Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailaren Lurralde Ordezkaritzetan aurki daitezke, edo Interneten, www.juslan.ejgv.euskadi.net helbidean deskargatu. Eskabideak bi hilabeteko epean aurkeztuko dira lan- edo sozietate-kontratuaren hasierako egunetik zenbatzen hasita, lantokia kokatua dagoen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailaren Lurralde Ordezkaritzetan, dagokion eskabide normalizatua bete ondoren, zuzenean, edo bestela herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 38.4 artikuluan aurreikusitako bitartekoen bitartez.

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

a) Hirugarren interesdunaren datu-altako fitxa, eskatzaileak sinatua eta dagokion banku-erakundeak sinatua eta zigilatua.

b) Eskatzailea pertsona fisikoa bada, Nortasun Agiri Nazionalaren kopia; gainerako kasuetan, Identifikazio Fiskaleko Txartelarena.

c) Kontrataturiko pertsonaren Nortasun Agiri Nazionalaren kopia.

d) Lan-kontratuaren kopia, Enplegu Bulegotik egin beharreko komunikazioarekin batera.

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

Artículo 15.– Incompatibilidad con otras subvenciones o ayudas.

Las ayudas a la contratación descritas en esta Orden serán incompatibles con otras subvenciones que, por la misma contratación, puedan otorgar ésta u otras instituciones públicas, con excepción de aquellas relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 16.– Modificación de la subvención.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, podrá dar lugar a la modificación de la Resolución de concesión, salvaguardando los requisitos mínimos establecidos en esta Orden para ser persona beneficiaria de las subvenciones en el mismo contempladas. A estos efectos, el órgano competente para la gestión de las ayudas dictará la oportuna Resolución de liquidación en la que se reajustarán los importes de la subvención concedida, quedando obligada la persona beneficiaria a devolver los importes que hubiera recibido en exceso.

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

1.– Las solicitudes de subvención deberán formularse en instancia normalizada, que será facilitada en las Delegaciones Territoriales del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social o que podrán descargarse en la dirección de Internet www.juslan.ejgv.euskadi.net. Las solicitudes deberán presentarse en el plazo de dos meses desde la fecha de inicio del contrato de trabajo, o de sociedad ante las Delegaciones Territoriales del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social donde radique el centro de trabajo, mediante instancia normalizada debidamente cumplimentada en todos sus términos, bien directamente, bien a través de cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2.– Junto con la solicitud deberá acompañarse la siguiente documentación:

a) Ficha de alta de datos del tercero interesado, firmada por la persona solicitante, y firmada y sellada por la entidad bancaria correspondiente.

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

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

d) Copia del contrato de trabajo acompañado de la debida comunicación realizada a la Oficina de Empleo.

Kooperatiben kasuan, langile bazkideekin edo lanbazkideekin egindako sozietate-kontratuaren kopia.

e) Kontratatutako langilearen alta-partearen kopia.

f) Diru-laguntzaren eskatzaileak zerga-betebeharrak beteta dauzkala erakusteko, Foru Ogasunaren ziurtagiri eguneratuaren bi ale aurkeztu behar dira. Ziurtagiriaren ordez, idazki bat aurkez daiteke, behar bezala zigilaturik, ziurtagiria eskatu izana frogatzeko, baina idazki horrek eskabidea aurkezteko baino ez du balioko.

Zor bat atzeratzea lortzen duen enpresak ordainketak eguneratuta dauzkala hartuko da aintzat, baina dokumentuen bidez egiaztatu beharko du hori guztia.

g) Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorraren Probintzia Zuzendaritzak edo dagokion entitateak (kooperatiba sozietateen kasuan) eginiko ziurtagiri eguneratua, aurreko idatz-zatian ezarritakoa bezalakoa.

3.– Diru-laguntzen eskabideen termino guztiak beteta ez badaude edo beharrezko dokumentazioarekin batera ez badatoz, eskatzaileari eskatuko zaio akatsa konpon dezan edo beharrezko dokumentuak gainera ditzan, betiere hamar eguneko epean, eta jakinaraziko zaio hori egiten ez badu atzera botako zaiola eskabidea, eta Administrazioak eskabide horri buruzko ebazpen adierazia eman beharko du, eta ebazpen hori jakinarazi, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 71.1 eta 42.1 artikuluetan xedatutakoari jarraiki.

4.– Publizitate-printzipioa betetzeko, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak, sailburuaren Aginduaren bitartez, urtetik urtera jakinaraziko du kapitulu honetan aurreikusitako laguntza-ildoa, dagokion aurrekontu-hornidurararen berri emanez.

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

1.– Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritza izango da kapitulu honetan arautuko laguntzak kudeatzeko eskumeneko organoa, eta, laguntzak eman aurretik, organo horren titularrak eman beharko du esanbidezko ebazpen indibidualizatua.

2.– Aurreko idatz-zatian aipatzen den ebazpenak ez dio amaierarik ematen administrazio-bideari, eta haren aurka gorako errekurtsoa jarri diezaiokete interesdunek Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuari, hilabeteko epean, jakinarazpenaren egunaren biharamunetik kontatzen hasita, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. eta 115. artikuluetan ezarritakoari jarraituz.

En el supuesto de cooperativas, copia del contrato de sociedad celebrado con los socios trabajadores o con las socias trabajadoras o de trabajo.

e) Copia del parte de alta del trabajador contratado o de la trabajadora contratada.

f) Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral que acredite que la persona solicitante de la subvención se encuentra al corriente en sus obligaciones tributarias. Únicamente a los efectos de presentación de la solicitud podrá sustituirse por el escrito debidamente sellado de haber solicitado el certificado.

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

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

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

4.– A los efectos de dar cumplimiento al principio de publicidad, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, mediante Orden de su Consejero, dará a conocer anualmente las líneas de ayudas previstas en este capítulo, con expresión de la dotación presupuestaria correspondiente.

Artículo 18.– Gestión, resolución, recursos, plazo para resolver y procedimiento de publicidad.

1.– El órgano competente para la gestión de las ayudas reguladas en el presente capítulo será la Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, y su concesión se realizará mediante resolución expresa e individualizada del titular del mismo.

2.– La resolución a la que se refiere el apartado anterior no pone fin a la vía administrativa y, contra la misma las personas interesadas podrán interponer recurso de alzada ante el Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación, de conformidad con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.– Eskabideak ebazteko eta jakinarazteko gehienez sei hilabeteko epea izango da, eta, epe hori amaituta, diru-laguntza eskabidea aintzat hartuko da, esanbidezko ebazpena ematen ez bada.

4.– Publizitate-printzipioa betetzeko, eta emateko ebazpenak esanbidez eta modu indibidualizatuan jakinarazteari utzi gabe, Enplegu eta Prestakuntza zuzendariaren Ebazpenaren bidez xedapen honen araberako diru-laguntzak zein pertsonari edo enpresari eman zaizkien eta zenbateko laguntza eman zaien argitaratuko da Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian. Horrez gainera, zein diru-laguntza aldatu den ere aditzera emango da.

19. artikulua.– Diru-baliabideak.

1.– Agindu honen xedeetarako behar diren diru-baliabideak Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrean, edo aurrekontu-izaerako lege mailako arauetan, horretarako propio ezartzen diren aurrekontu-kredituetatik aterako dira. Aurrekontu-ekitaldi baten barruan eman beharreko laguntzen bolumen osoak ez du aipaturiko diru-izendapena, edo, indarrean dagoen legeriaren arabera aurrekontu-aldaketak onesten direnean, diru-izendapen hori eguneratzetik ateratakoa gaindituko.

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

3.– Aurrekontu-ekitaldi batean diruz lagundutako jardunei dagozkien laguntza-eskabideei erantzuterik ez badago ekitaldi horren aurrekontu-kredituak kontuan hartuta, eskabide horiek hurrengo ekitaldiko aurrekontu-kredituei esleitu ahal izango zaizkie, eskabidea berriz ere zertan aurkeztu gabe, baldin eta jardun horiek Agindu honetan laguntzak lortzeko ezarritako eskakizunak betetzen badituzte.

20. artikulua.– Minimis araua.

Kapitulu honetan azaldu diren laguntzek 2006ko abenduaren 15eko Batzordearen 1998/2006 Arautegian (EB) ezarritako minimis araua bete beharko dute. Adierazitako araudia minimis laguntzei buruzko Ituneko 87. eta 88. artikuluak aplikatzeari buruzkoa da, eta 2006ko abenduaren 28an argitaratu zen Europar Batasunaren Egunkari Ofizialean.

3.– El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes será de seis meses, transcurrido el cual se entenderá estimada la petición de subvención si no recayera resolución expresa.

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

Artículo 19.– Recursos económicos.

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

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

3.– Si en un ejercicio presupuestario hubiere solicitudes de ayudas relativas a actuaciones subvencionables que no puedan ser atendidas con los créditos presupuestarios de dicho ejercicio, podrán imputarse a los créditos presupuestarios del ejercicio posterior, sin necesidad de volver a presentar la solicitud, siempre que las citadas actuaciones cumplan con los requisitos establecidos en la presente Orden para la obtención de las ayudas.

Artículo 20.– Norma de mínimis.

Las ayudas contempladas en el presente capítulo quedarán sujetas a la norma de mínimis establecida en el Reglamento (CE) n.º 1998/2006 de la Comisión, de 15 de diciembre de 2006, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado a las ayudas de mínimis, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea de 28 de diciembre de 2006.

21. artikulua.– Ikuskatzea eta kontrola.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak eskubidea izango du kapitulu honen helburuak betetzen direla bermatzeko beharrezkotzat joko dituen ikuskatzeeta kontrol-ekintza guztiak egiteko.

22. artikulua.– Ez-betetzeak.

Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bateginaren 53.1 artikuluan aipatzen diren kasuetako batean badago kapitulu honetan aurreikusitako laguntza jaso duen pertsona onuraduna, edo kapitulu honetan ezarritako baldintzaren bat betetzen ez badu, Enplegu eta Prestakuntza zuzendariak Ebazpen bat emango du; horren bitartez, ordaintzeko dauden kopuruak jasotzeko eskubidea galdu duela adieraziko du, eta, hala badagokio, jasotako laguntza eta aplika daitezkeen legezko interesak Euskal Autonomia Erkidegoko Diruzaintza Nagusiari itzuli behar dizkiola, dagozkion gainerako ekintzak aparte utzi gabe, abenduaren 17ko 698/1991 Dekretuan ezarritakoaren arabera. Diru-kopuru horiek diru-sarrera publikotzat hartuko dira, dagozkien legezko ondorioetarako, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bateginaren 64. artikuluan ezarritakoa izango da erantzukizunen erregimena.

23. artikulua.– Dirua itzultzeko prozedura.

Aurreko artikuluan aurreikusitako ez-betetzeen kasuan, honako hau izango da jasotako laguntzak itzultzeko prozedura:

a) Enplegu eta Prestakuntza zuzendariak prozedura hasi dela eta zergatik hasi den adieraziko dio interesdunari, eta 15 eguneko epea emango dio egokitzat jotako alegazioak aurkez ditzan. Prozedura hasteak, hala badagokio, eten egingo ditu oraindik egin ez diren ordainketak.

b) Alegazioak jaso ondoren edo epe hori alegaziorik aurkeztu gabe igaroz gero, Enplegu eta Prestakuntza zuzendariaren Ebazpenaz amaiera emango zaio prozedurari. Laguntzak itzultzeko prozedura ebazteko epea 6 hilabete izango da gehienez.

Ebazpenean arauren bat bete gabe utzi dela joz gero, diru-laguntza jasotzeko eskubidea galdutzat emango da, eta, hala badagokio, ebazpena jakinarazten denetik hasita bi hilabeteko epean dagozkion diru-kopuruak Euskal Autonomia Erkidegoko Diruzaintza Nagusiari itzuli beharra deklaratuko da. Epe hori borondatezko epetzat joko da.

c) Dirua borondatezko aldian itzultzen ez bada, Eusko Jaurlaritzaren Ogasun eta Herri Administrazio Saileko Ogasun eta Finantza Sailburuordetzari jakinaraziko zaio, behartzeko bideari ekin diezaion, aplikatu beharreko araudian ezartzen denaren arabera.

Artículo 21.– Inspección y control.

El Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social podrá realizar las acciones de inspección y control necesarias para garantizar el cumplimiento de las finalidades perseguidas por este capítulo.

Artículo 22.– Incumplimientos.

En el supuesto de que las personas beneficiarias de las ayudas previstas en el presente capítulo incurriesen en alguno de los supuestos del artículo 53.1 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, o incumpliesen cualquiera de las condiciones establecidas en el presente capítulo, el Director de Empleo y Formación, mediante la correspondiente Resolución, declarará la pérdida del derecho a la percepción de las cantidades pendientes y, en su caso, la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco, las cantidades percibidas más los intereses legales que correspondan desde el momento del pago de la subvención, sin perjuicio de las demás acciones que procedan, de conformidad con lo establecido en el Decreto 698/1991, de 17 de diciembre. Las referidas cantidades tendrán la consideración de ingresos públicos a los efectos legales pertinentes, siendo el régimen de responsabilidades el previsto en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.

Artículo 23.– Procedimiento de reintegro.

El procedimiento para el reintegro de las ayudas percibidas en los casos de incumplimiento previstos en el artículo anterior será el siguiente:

a) El Director de Empleo y Formación comunicará a la persona interesada la iniciación del procedimiento y las causas que lo fundamentan, concediéndose un plazo de 15 días para que formule las alegaciones que estime oportunas. La iniciación del procedimiento suspenderá, en su caso, los pagos que aún quedaran pendientes.

b) Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que se hubiesen formulado, se pondrá fin al procedimiento por Resolución del Director de Empleo y Formación. El plazo máximo para resolver el procedimiento de reintegro es de 6 meses.

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

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

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.– Ordezko araubidea.

Administrazio-prozedurari buruz Agindu honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legean xedaturikoa aplikatuko da.

Bigarrena.– Errekurtsoak.

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

Hirugarrena.– Indarrean hastea.

Agindu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunean hasiko da indarrean.

Vitoria-Gasteiz, 2007ko abenduaren 28a.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburua,
JOSEBA AZKARRAGA RODERO.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburua,
JOSÉ ANTONIO CAMPOS GRANADOS.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.– Régimen supletorio.

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

Segunda.– Recursos.

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

Tercera.– Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 28 de diciembre de 2007.

El Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social,
JOSEBA AZKARRAGA RODERO.

El Consejero de Educación, Universidades e Investigación,
JOSÉ ANTONIO CAMPOS GRANADOS.

Agintariak eta Langileria

Izendapenak, Egoerak eta Gorabeherak

JAURLARITZAREN LEHENDAKARIORDETZA

274

AGINDUA, 2008ko urtarrilaren 8koa, Jaurlaritzaren lehendakariordearena, M.ª Teresa Astigarraga Goenaga andreak Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoko batzordekide izateari utz diezaion.

Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoari buruzko azaroaren 24ko 9/2004 Legeak bigarren xedapen iragankorrean aurreikusitako hiru urteko agintaldia 2007ko abenduaren 16an amaitu zuen. Xedapen iragankor horren 3. paragrafoan xedatutakoarekin bat etorriz,

Autoridades y Personal

Nombramientos, Situaciones e Incidencias

VICEPRESIDENCIA DEL GOBIERNO

274

ORDEN de 8 de enero de 2008, de la Vicepresidenta del Gobierno, por la que se formaliza el cese de doña M.ª Teresa Astigarraga Goenaga como vocal de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi.

Habiendo finalizado el día 16 de diciembre de 2007 su mandato de tres años previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 9/2004, de 24 de noviembre, de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 de la referida disposición transitoria,