

I. XEDAPEN OROKORRAK

ESTATUKO BURUZAGITZA

9734 30/2015 Legea, irailaren 9koa, Lan-arloko Enplegurako Lanbide-heziketaren Sistema arautzen duena.

FELIPE VI.a

ESPAINIAKO ERREGEA

Honako hau ikusten eta ulertzen duten guztiei.

Jakizue: Gorte Nagusiek honako lege hau onetsi dutela eta Nik berretsi egiten dudala.

HITZAURREA

I

Legealdia hasi zenetik hainbat erreforma egin ditu Gobernuak, besteak beste, gure produkzio-sisteman beharrezkoak diren aldaketak gauzatzeko asmoarekin, betiere Espainiak hazkundearen bide jasangarriari ekiteko eta enplegu egonkor eta kalitatezkoak sortzeko.

Enplegurako lanbide-heziketak funtsezko eginkizuna betetzen du aldaketa horien antolaketan. Gure ekonomiak susperraldi jasangarria izan dezan, giza kapitala eta haren enplegarritasuna indartu behar ditugu, jendearen gaitasunak eta lanbide-konpetentziak hobetuta. Era berean, kualifikazioen eskaintza eta eskaria bat etortzea ere behar-beharrezkoa da, eta, horretarako, enpresek eskatzen dituzten premiei aurrea hartu behar zaie, eta gazteei nahiz, oro har, langileei premia horietara egokitutako prestakuntza eskaini.

Lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistemari esker, gure herriko langile askoren kualifikazio-maila eta enplegarritasuna hobetu dira azken 20 urteotan, eta prestakuntzak negoziazio kolektiboarekin duen loturan aurrera egin ahal izan da. Horretaz gain, prestakuntza-kultura hedatzea eta unibertsalizatzea ahalbidetu du; izan ere, gaur egun, lau milioi langilek baino gehiagok eta 478.000 enpresak baino gehiagok parte hartzen dute urtean «eskaripeko prestakuntza» esaten zaion horretan soilik.

Kudeaketa-eredu hori administrazio publikoen (Estatuaren Administrazio Orokorra eta autonomia-erkidegoak) eta gizarte-eragileen artean partekatu izan da, eta, hartara, langileen lanbide-konpetentziak eta Espainiako enpresen lehiakortasuna hobetu ahal izan dira. Dena dela, hainbat ahulezia eta gabezia ere utzi ditu agerian sistemak, eta lehenbailehen egin behar zaie aurre, langileen eta produkzio-sistemaren prestakuntza-premiei erantzun eraginkorra eta efizientea eman nahi badiegu berehala.

Horri dagokionez, Gizarte Elkarrizketarako Mahaiak –mahai horretan biltzen dira Gobernuak, CEOE eta CEPYME enpresaburuak, eta CCOO eta UGT sindikatuak– 2006. urteko Enplegurako Lanbide Heziketari buruzko azken Akordioaren garapenaren gainean atera dituen ondorioetan honako ahulezia hauek nabarmendu ditu, besteak beste: sistema osoaren koordinazioa eskasa dela; enplegurako lanbide-heziketak ez duela plan estrategikorik; produkzio-sarearen errealitatearekin lotura txikia duela, batik bat, ETE-etara zuzendutako eskaripeko prestakuntzaren kasuan; ez duela informazio-sistema integraturik; ez dela akordioaren inpaktua ebaluatu, eta sisteman inplikaturako eragileen eginkizuna ez dela modu eraginkorrean zehaztu.

Gabezia horien ondorioz, orain arte indarrean egon den prestakuntza-sistema ahuldu egin da egun bizi dugun susperraldi ekonomikoaren etapa honek dakartzan erronkei aurre egiteari dagokionez, bai eta datozen urteotan produkzio-sektoreetan eta Espainiako lan-merkatuaren dinamikan eragina izango duten joerei dagokienez ere.

Arau-esparru berrian, alderdi garrantzitsuenak honako hauek dira: azkenaldiko krisiaren eragina jasan ostean, sektoreek eta okupazioek susperraldi ekonomikoaren prozesuan izango duten posizio desberdina; krisialdiak gazteen kolektiboan eragin desberdina izan du, eta arreta espezifikoa eman behar zaie orain; kualifikazio-maila handiagoak eskatzeko joera, batik bat, erdi-mailako kualifikazioko enpleguak betetzeko; biztanleria aktiboaren zahartzearen ondorioz, horien ordeko enpleguak betetzeko garaian bete beharko diren kualifikazioetan sortuko den eskaria; langabezia-tasa handiak eta eskulan kualifikatuaren eskaintza txikia batera gertatzea, indartzen ari diren zenbait sektore edo okupaziotan –berrikuntza-maila handia dutenetan–; eta luzaroko langabeen kolektiboaren gorakada krisialdian –enplegarritasuna lan-merkatuaren baldintza berrietara egokitzeko premia eragin du horrek–.

Gaur egungo testuinguru ekonomikoa aukera ezin hobea da aldaketarako. ELGEren Konpetentzien Estrategiaren arabera, konpetentziak bihurtu dira XXI. mendeko ekonomien nazioarteko dibisa: gizarte global batean, zeina gero eta gehiago oinarritzen baita jakintzan, ezinbestekoa da prestakuntzan inbertitzea eta prestakuntza hori eguneratzea, lan-merkatuen eskakizunen etengabeko bilakaeraren arabera. Emaitza hobeak lortu nahi badira, langileen konpetentzia-profila aztertu behar da, bai eta merkatuan zer konpetentzia behar izango diren aurreikusi eta zehaztu ere, halakoak garatu ahal izateko; hartara, enplegurako eta garapen ekonomikorako aukera hobeak sortuko dira.

Egoera horretan, lehiakortasun-ingurune batean, langileei gero eta kualifikazio-maila handiagoa eskatzen zaiela eta enplegua-prestakuntza binomioaren emaitzak frogatuta daudela, produkzio-eredu arrakastatsua lortu nahi izanez gero, enplegurako lanbide-heziketaren sistemak kalitatezkoa izan behar du.

Horrek esan nahi du prestakuntza-sistemak langileei enplegua lortzen, enpleguari eusten eta enplegura itzultzen lagundu behar diela, bai eta garapen pertsonaleko eta lanbide-sustapeneko gaitasunean ere. Prestakuntza-sistema horrek jakintza eskuratzeko eta eguneratzeko prozesua sustatu behar du, langileek enplegu egonkor eta kalitatezkoa lortzeko dituzten aukerak hobetu behar ditu, eta Espainiako ekonomiaren eta enpresen lehiarako abantaila ere sustatu behar du. Horretarako, sistema horrek aurrea hartu behar die produkzio-sarearen premiei, eta enpresen berrikuntzarako eta lehiakortasunerako gaitasunarentzat oinarri izan behar du, betiere kalitatezko giza baliabideak abiapuntu izanik.

II

Urriaren 8ko 51/1980 Enpleguaren Oinarrizko Legean Lanbide Prestakuntza Okupazionalaren Programa arautu zen, eta, halaber, Enpleguko Institutu Nazionalak lanbide-prestakuntza okupazionalaren urteko programa bat antola zezan xedatu zuen.; programa hori doakoa izango zen eta lan-munduan sartu nahi zutenei lanbide-heziketa egokia jasotzeko aukera bermatu behar zien, eta lan-munduan sartuta zeudenei, berriz, birmoldatu edo lanbide-espezializazio handiagoa lortzeko aukera. Hori horrela izanik, abenduaren 14ko 1618/1990 Errege Dekretuaren bitartez, Lanbide Heziketarako eta Laneratzeko Plan Nazionalari izaera iraunkorra atxiki zitzaion.

Lanbide Heziketarako eta Laneratzeko Plan Nazionala arautzen duen maiatzaren 3ko 631/1993 Errege Dekretuan landunen eta langabeen prestakuntza bereizten hasi zen; horretarako, prestakuntza okupazionala ekintzak berrantolatu ziren, eta langabeak berriro ere lanean hasteari garrantzi handiagoa eman zitzaion. Harrezkero, langile landunen birziklatze profesionala Etengabeko Prestakuntzarako Akordio Nazionalen bidez egituratu izan da (1992., 1996. eta 2000. urteetan sinatu ziren).

Etengabeko Lanbide Prestakuntzaren Azpisisistema arautzen duen abuztuaren 1eko 1046/2003 Errege Dekretuaren bitartez, etengabeko prestakuntza kudeatzeko eredu berri bat abiarazi zen; ordura arteko eredu autonomia negoziarean oinarritzen zen, eta berria, aldiz, sistemari egonkortasun eta segurtasun handiagoa eman nahi dion arau-esparru batean oinarritzen da, gizarte-eragileen protagonismoa ahaztu gabe. Bestalde, lanbide-prestakuntza okupazionala maiatzaren 3ko 631/1993 Errege Dekretu bidez arautzen da oraindik ere.

2006ko otsailaren 7an, Gobernuak eta gizarte-eragileek Enplegurako Lanbide Heziketari buruzko Akordioa sinatu zuten, eta, horren bitartez, enplegurako prestakuntza-eredu integratu baten alde egin zen berriro ere. Eredu horrek prestakuntzan eta etengabeko ikaskuntzan aurrera egiten lagundu behar du, azken urteotan haien garapena ahalbidetu duten zutabeei eutsiz eta ereduaren gabeziak gaindituz; gainera, prestakuntza-helburuetan are gehiago sakontzea ahalbidetuko duten elementuak indartu behar ditu, enpresen lehiakortasun handiagoa langilearen banako prestakuntzarekin uztartuz.

Akordio horren ondorioz, eta lan-arloan lanbide-heziketako bi modalitate desberdin – prestakuntza okupazionala eta etengabeko prestakuntza– hamahiru urtez indarrean egon ostean, Enplegurako Lanbide Heziketaren Azpistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretuan bi azpistema horiek enplegurako lanbide-heziketako eredu bakar batean txertatu ziren, bai eta landunei eta langabeei zuzendutako prestakuntza ekonomiaren eta gizartearen errealitate berrira egokitzeko hobekuntzak ezarri ere.

Enplegurako lanbide-heziketaren azpistema indarreko lege-esparruan txertatu zen Enplegarritasuna eta enplegu-politika aktiboaren hobekuntzarako presakako neurriei buruzko otsailaren 18ko 3/2011 Errege Lege Dekretuaren bitartez; izan ere, 3/2011 Errege Lege Dekretu horretan, Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 26. artikulua oso-osorik aldatu zen eta azpistema horren ildo orokorrak ezarri ziren.

Uztailaren 29an, Gobernuak eta gizarte-eragileek Hazkunde ekonomikoa eta enplegua indartzeko hirutariko negoziatorako proposamenei buruzko Akordioa sinatu zuten; akordio horretan, hainbat eremutan neurri zehatzak garatzeko konpromisoa hartu zuten, eta enplegurako lanbide-heziketaren sistema aldatzeko lan egin nahi zutela ere adierazi zuten, betiere elkarrizketa sozialean oinarrituta.

III

Lege honetan aurreikusitako erregulazioan sistemaren erabateko erreformari ekiten zaio, sistemak ezinbesteko dituen koherentzia eta egonkortasuna eta interes orokorra bermatzeko. 2014ko uztailaren 29ko Akordio horretan aipatutakoari jarraikiz, erreforma honek lau helburu estrategiko ditu. Hain zuzen ere, langileei –landun nahiz langabe– eta, bereziki, egoera txarrean dauden langileei prestakuntza-eskubidea baliatzeko aukera bermatzea; prestakuntzak enpresen lehiakortasunari benetan laguntzea; negozioazio kolektiboa indartzea prestakuntza-eskaintza produkzio-sistemaren eskakizunetara egokitzeari dagokionez, eta baliabide publikoen kudeaketan eraginkortasuna eta gardentasuna lortzea. Azken batean, produkzio-sisteman lanbide-heziketako kultura bat sendotzea da xede, enplegu egonkorra eta kalitatezkoa sortzen laguntzeko.

Proposatutako erreforma bat dator, argi eta garbi, Europar Batasunak sustatzen dituen eta enplegarritasunaren ideian oinarrituta dauden malgusegurtasun-politikekin. Eredu berria garatzeko garaian, estatu kideen enplegu-politikekarako orientabideak aintzat hartzen dira. Horretaz gain, Espainiako 2014ko Egonkortasun Programari buruzko Kontseiluaren gomendioetan eta Erreformen Plan Nazionalean errepikatzen den helburuetako bat da erreforma, lan-merkatuaren politika aktiboaren eraginkortasuna hobetu nahi baita, betiere prestakuntza egokia eskaintze aldera eta enplegu-eskaria eta -eskaintza bat etorriko direla bermatze aldera.

Konstituzioaren doktrina ere aintzat hartu da; izan ere, Konstituzioaren arabera, enplegurako lanbide-heziketa Estatuak «lan-legegintzaren» arloan (Espainiako Konstituzioaren 149.1.7 artikulua) duen eskumen eksklusiboan modu generikoan txertatzen da, baina alde batera utzi gabe zenbait kasutan, bideratuta dagoen jarduera motaren arabera, prestakuntza-ekintza beste eskumen-titulu bati atxikita gera daitekeela, horrek Estatuaren eskumenaren norainokoa mugatzeko dakartzan ondorioekin. Eta dioenez, Espainiako Konstituzioaren 149.1.13 artikuluan xedatutakoak arlo horretan izan dezakeen eragina ezin da ukatu; artikulua horren arabera, Espainiako Estatuaren eskumen eksklusiboa da jarduera ekonomikoaren plangintza orokorrari buruzko oinarriak zehaztea eta horren koordinazio orokorra egitea. Izan ere, lanbide-heziketaren zenbait alderdi enplegua sustatzearekin loturik daude, eta alderdi horiek artikulua horren eraginpean egon daitezke, baina izaera espezifiko eta osagarriko titulu moduan.

Esparru berriak Lan Merkatua Erreformatzeko Premiazko Neurriei buruzko uztailaren 6ko 3/2012 Legearen bitartez abiarazitako eraldaketan sakontzen du. Lege horrek langileen prestakuntzarako norbanakoaren eskubidea esplizituki onartzea eragin zuen, lehenetsuna eman zien teknologia berriekin edo enpresa nazioartekotzearekin lotutako prestakuntza-ekintzei eta, lehen aldiz, langileen prestakuntza-planak kudeatzeko funtsetarako zuzeneko sarbidea ahalbidetu zien prestakuntza-zentroei, ordura arte soilik enpresaburuen elkarrekin eta sindikatuen esku baitzeuden.

Harrezkero, Enplegu eta Lan Kontuetarako Konferentzia Sektorialaren inguruko lankidetzak oinarri hartuta, aurrerapauso garrantzitsuak egin dira enplegua aktibatzearen politiken eremuan, betiere enplegu-zerbitzu publikoek langabeei lanera itzultzen eta landunei karrera profesional osoan hobetzen eta mailaz igotzen laguntzeko duten ahalmena hobetuz.

Lankidetzak hori jasota geratu da 2014-2016 aldiko Enplegua Aktibatzearen Espainiako Estrategian. Estrategia hori urte anitzeko esparrua da, eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak eta autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek helburu komunak betetzeko gauzatu behar dituzten neurriak instituzionalizatzen ditu, gardentasunarekin, ebaluazioarekin eta emaitzetarako orientazioarekin konprometituta.

Estrategia horrekin koherente izanik, eta administrazioek batera egindako lanari esker, neurri garrantzitsuak garatu dira, besteak beste, lan-bitartekaritzari dagokion lankidetzaren publiko-pribatuaren eremuan, non enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren transformazio mailakatuak egin baita, edo 2013-2016 aldiko Gazteentzako Enplegu eta Ekintzailatza Estrategiaren esparruan, non Gazte Bermea Sistema sortu baita 25 urtetik beherako gazteei lan-merkatuan sartzen laguntzeko.

Espainiako ekonomia eta enplegua berriro aktibatu direnez gero, orain, enplegua aktibatzearen neurrietan sakondu behar da, bereziki lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren eremuan.

IV

Lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren atzemandako gabezia guztiei aurre egitearren, eta Gizarte Elkarriketaren esparruan adostutako printzipio eta helburuak betetze aldera, lege honen bidez enplegurako lanbide-heziketaren sistema aldatzen da, jarraian deskribatutako ditugun ardatz egiturazaileren arabera.

I. kapituluaren arabera, arauaren xedea deskribatzen da, eta enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren helburuak zehazten dira. Araua lurralde nazional osoan aplikatutako delako ere xedatzen da, eta administrazio publiko eskudunen eta esku hartzen duten gainerako eragileekin artean koordinatutako lankidetzaren eta elkarlan-ekintzaren izango delako, eskumen-banaketaren esparrua errespetatuta.

3. artikuluan aipatzen diren printzipio inspiratzaileen arabera, plangintzaren, gauzatzeko eraginkorraren, jarraipenaren eta etengabeko ebaluazioaren esparru koherentetzat definitzen da sistema, zeinak lan-arloko enplegurako lanbide-heziketa kalitatezkoa ematen duten erakundeak barne hartzen baititu eta informazioa lortzeko, jarraipena egiteko eta kontrolerako tresna berrituak izango baititu. Sistema horretan, gainera, negoziazio kolektiboa eta gizarte-elkarriketa protagonista dira, sistema eraginkorragoa eta enpresen nahiz langileen benetako beharrak asetzera bideratutako sistema lortzeko funtsezko tresna diren aldetik.

Halaber, hori guztia bat dator sistemaren finantza-batasunarekin eta araubide ekonomikoarekin, lanbide-heziketarako kuota kutxa bakarraren printzipioa bermatzen baitu.

Era berean, lege-esparru berriak Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 26. artikulua aldatzea eskatzen du, lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren eredu berriaren ildo orokorrak ezartzearen; bada, aldaketa hori azken xedapenetatik lagarrenean jasotzen da.

II. kapituluaren berrikuntza moduan, lan-merkatua behatzeko eta aztertzearen sistema eraginkor baten elementuak txertatzen dira, produkzio-sarean kompetentzien eta kualifikazioaren eskariak nola aldatzen diren hautemateko.

Sisteman identifikatutako eraginkortasunik ezen artean, nagusietako bat zuzendu behar da: beharrei behar bezala aurrea ez hartzea eta prestakuntza-jardueraren plangintza. Ematen den prestakuntzak errealitatearen diagnostikoaren arabera izan behar du, enpresen eta langileen egungo eta etorkizuneko beharren azterketaren arabera, betiere helburuak modu eraginkorrean betetzeko. Horretarako, sistema berriak lan-merkatua aztertzen eta ikertzen duten eragile eta tresnen koordinazio-ahalmena baliatuko du.

Horregatik, 5. artikuluan, besteak beste autonomia-erkidegoen, enpresaburuen elkarleen eta sindikatuen eta langile autonomoak eta gizarte-ekonomiako langileak ordezkatzen dituzten erakundeen partaidetzarekin, urte anitzeko agertoki estrategikoa lantzea aurreikusten da, betiere sisteman ematen den prestakuntza guztiaren programazioan erreferente izanik. Aipatu dugun azterketa prospektibo horretan oinarrituta, plangintza estrategikoaren urte anitzeko agertoki horrek joera eta aurreikuspen ekonomikoak bilduko ditu, eta, langileen kualifikazioen azterketarekin batera, lehenetsuneko arretaren xedeak identifikatzea ahalbidetuko du, bai eta ebaluaziorako adierazleak ere, Enplegua Aktibatzekeo Espainiako Estrategiarekin koherente direla.

Agertoki horretan, orobat, enpresen eta langileen benetako prestakuntza-beharrei erantzuteko finantzaketa publikoaren gutxi gorabeherako urte anitzeko proiektioa ere bilduko da, ziurtasuna, aurrea hartzea eta inbertitzeko erabakiak hartzea sustatuko duen sistemaren egonkortasun-esparru batean.

6. artikuluan, administrazio publikoen prestakuntza-programazioak finantzatzera bideratutako funtsak, oro har, norgehiagoka bidez esleituko direla xedatzen da, eta norgehiagoka hori egiaztatutako eta/edo inskribatutako prestakuntza-hornitzaile guztiei zabalik egongo dela.

Lehia-printzipio hori modu mailakatuan txertatu da azken urteotan diru-laguntzen deialdietan, eta lanbide-heziketaren arloan eskudunak diren administrazio guztiek finantzaketaren kudeaketaren zeharkako oinarritzko ezaugarritzat finkatu dute. Berrikuntza hori bat dator, gainera, Fiskalizazio Kontuen Auzitegiak Enpleguan Prestatzeko Hiruko Fundazioaren kudeaketari buruz egin duen txostenarekin, 2010eko ekitaldiko enplegurako lanbide-heziketaren azpisistemari dagokionez, eskaintza-prestakuntzaren arloan.

Halaber, 6. artikuluan jasotzen denez, administrazio publikoek, dagozkien eskumen-eremuetan, langabeentzako «prestakuntza-txekea» antolatzeke aukera izango dute, behar duten prestakuntza ematearren. Tresna hori berria da, eta haren jarraipena egiteko garatzen diren gailu espezifikoak atxikitako erakundeen artean aukeratzeko askatasuna emango du.

Eraginkortasunaren hobekuntza horietaz gain, finantzaketa lortzeko moduak sinplifikatu egingo dira, prestakuntzaren kalitatea bermatzea ere ahalbidetuko duten bideen bitartez. Horrela, lege honen 7. artikuluan diru-laguntzak edo beste finantzabide batzuk, modulu bidezkoak, emateko eta justifikatzeko araubidea garatzen da, betiere prestakuntza-espezialitateen merkatuko prezioak identifikatu ostean.

III. kapituluari dagokionez, enplegurako lanbide-heziketako ekimenen ikuspegi berria aipatzen da; ikuspegi berri horretan, enpresak berak eta langileak dira sistemaren ardatz. Lege honek eginkizun berria esleitzen dio enpresak bere langileentzat programatzen duen prestakuntzari; izan ere, horrexek izan behar du sektoreen behar aldakorrei berehala erantzuteko eta berrikuntza-gaitasuna indartzeko tresnarik garrantzitsuena, eta, horrez gain, langileen enplegagarritasuneko, kualifikazioko eta egokitzapeneko beharrak ere ase behar ditu. Eredu berrian, enpresa guztiek parte hartuko dute, neurri batean edo bestean, beren langileen prestakuntzaren finantzaketan, beren baliabideekin.

10. artikuluan aurreikusten denez, administrazioek, dagozkien eskumen-eremuetan eta enpresaren eremuan aurreikusi ez denari dagokionez, prestakuntza-eskaintza osatuko dute langile landunentzako programazioa eginez; programazio horretan, enpresaburuen elkarrekin eta sindikatuekin prestakuntza-planen titular izateari utziko diote, baina planak diseinatzen, programatzen eta zabaltzen parte hartuko dute.

Beharrak hautemateko, urte anitzeko agertoki hori aintzat hartuko da eta enpresaburuen elkarrekin eta sindikatuekin, sektorearteko gizarte-ekonomia eta autonomoak ordezkatzen

dituzten erakundeek eta arloan esperientzia egiaztatua duten erakunde edo elkarten artetik agintari eskudunek erabakitzen dituztenek ere parte hartuko dute.

Halaber, administrazio eskudunek langile langabeentzako prestakuntza ere programatuko dute, 11. artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz; kasu horretan, enplegu-zerbitzu publikoen lana bereziki garrantzitsua izango da, onuradunen enpleguko banakako ibilbide eta profil pertsonalizatuak identifikatu beharko baitituzte, Enplegua Aktibatzeke Espainiako Estrategiak txertatutako berrikuntzak kontuan hartuta.

Aipatu ditugun ekimen guztietan, online prestakuntzari bultzada eman nahi zaio urrutiko ohiko prestakuntzaren kaltetan; urrutiko prestakuntza hori desagertu egingo da, teknologia berrien bilakaerarekin koherente izatearren eta prestakuntzaren kalitateari eta hedadurari dagokienez eskaintzen dituzten bermeak direla-eta.

Egiaztatutako eta/edo erregistratutako prestakuntza-erakunde publiko nahiz pribatuak, prestakuntzaren hornitzaile izateaz gain, ikaskuntzaren jarraipenean eta ebaluazioan erantzunkide izango dira. Enplegurako prestakuntza emango duten erakundeen artean, prestakuntza-ekintzak egiten dituzten enpresak ere egongo dira, betiere prestakuntza hori beren langileei, beren enpresa-taldeko edo -sareko langileei edo langabeei zuzenduta badago, eta enplegu-zerbitzu publikoekin kontratazio-konpromisoa edo bestelako akordioaren bat sinatu badute. Horretarako, berezko baliabideak baliatu ahal izango dituzte, edo, bestela, kontratatu egin ditzakete, xede horretarako egokiak badira.

IV. kapituluan, prestakuntzaren kontrolarekin eta zehapen-araubidearekin lotutako aurreikuspen berriak biltzen dira, enplegurako lanbide-heziketako funtsen kudeaketan iruzurraren aurkako zero tolerantziaren printzipioa bermatzearren. Horretarako, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina aldatu behar da, hainbat alderditan, praxi desegokiaren egoerak saihesteko eta arrakastaz zuzentzeko. Hori guztia, azken xedapenetatik hirugarrenean jasota dago.

Alde batetik, subjektu erantzuleen eremua zabaltzen da, eta, prestakuntza-erakundeak ez ezik, enpresek programatutako prestakuntzaren antolakuntza beren gain hartzen duten erakundeak ere hartzen ditu eraginpean. Halaber, indarreko araudira eta gizarte-errealitatera egokitze aldera, arau-hauste motak aldatzen dira eta mota berriak sortzen, hala nola azpikontratazioak egiteko debekua ez betetzea, zeina arau-hauste oso larritzat tipifikatzen baita; eta, azkenik, administrazioari erantzuki handiagoa egitea eskatzen zaio, enpresa bakoitzeko eta prestakuntza-ekintza bakoitzeko arau-hauste bat hartuko baita.

Beste alde batetik, laguntzak, diru-laguntzak eta onurak iruzur bidez lortzen parte hartzen duten subjektuen erantzukizun solidarioa ezartzen da, eta zehapenak gogortzen dira; hartara, enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren onuradunek ezin izango dute berriro ere onuradun izan 5 urtez, arau-hauste oso larria egiten badute.

Eta azkenik, zehatzeko gaitasuna eta kontrola indartuko direla bermatzearren, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzaren Agintaritzak Nagusiari atxikitako Zuzendaritza Bereziaren barruan Ikuskapen Unitate Berezia sortzea aurreikusten da.

Lege honen V. kapituluan, informazio-sistema integratuaren ezarpena aipatzen da; sistema horren bitartez, prestakuntza-ekintzen trazabilitatea eta eskumen-eremu guztietan gauzatzen den enplegurako lanbide-heziketari buruzko informazio guztiaren etengabeko eguneratzea, koherentzia eta alderagarritasuna bermatuko dira.

Sistema integratu horri esker, 20. artikuluan aipatzen den sistemaren hedapenerako, kalitatea bermatzeko eta gardentasunerako funtsezkoak diren hiru elementu garatuko dira: Prestakuntza Kontua —lanbide-karrera osoan langilearekin batera joango da, haren prestakuntza-historia egiaztatzeke eta prestakuntza-eskaintza bideratzeko enplegarritasuna areagotzeke—; Prestakuntza Espezialitateen Katalogoa —landun eta langabeentzat programatzen den prestakuntza-eskaintza guztiaren erreferente komuna izango da eta etengabe eguneratuko da—; eta Estatuko Prestakuntza Erakundearen Erregistroa —publikoa izango da, erakunde horiei egiten zaizkien kalitate-kontrolen edo -auditoretzen emaitzak erregistratuko dira han—.

Informazio-sistema onenen laguntzarekin, prestakuntza-prozesuaren fase guztietan ebaluazio iraunkorra egiteko konpromisoa hartzen da. Ebaluazioaren ardatza

prestakuntzaren benetako inpaktua eta kalitatea izango dira, lanpostuan eginkizunak hobeto betetzeari edo laneratzeari dagokienez. Emaiza horiei esker, prestakuntza-ekintzak merkatuaren beharretara egokitzeari buruzko erabaki hobeak hartuko dira, bai eta baliabide ekonomikoen eta erabilitako bitartekoen eraginkortasunari buruzkoak ere.

Ebaluazio horiekin batera, prestakuntza ematen duten erakundeetan kalitate-auditoretzak egingo dira, eta emaitzak jakinarazi egingo dira; hartara, enpresek, langileek eta administrazioek ahalik eta informazio gehien izango dute, sistema gardenago batean.

Azkenik, VI. kapituluan, sistemaren gobernantza aipatzen da, eta sistemaren gobernamentuan parte hartzen duten eragile eta organoentzat eginkizun berri bat definitzen du. Horretarako, gobernu-organo horiek eta, bereziki, Enpleguan Prestatzeko Hiruko Fundazioa eraldatzen dira, Estatuaren Administrazio Orokorra ordezkaritza gehiengoduna izan dezan haietan. Gizarte-eragileek sistemari ematen duten egitekoan ere aldaketa garrantzitsuak sartzen dira: enplegurako lanbide-heziketaren —batik bat landunei zuzendutako enplegurako lanbide-heziketaren— diseinu estrategikoan, plangintzan, programazioan eta hedapenean gizarte-eragileak aitzindari izatea eta ordezkaritza handieneko sindikatu eta enpresaburuen elkarteak protagonista izatea bultzatzen da. Helburua da ahalik eta ongien aprobetxatzea haiek, produkzio-saretik hurbil egoteagatik, duten esperientzia eta ezagutza, ekarpen hori izango da-eta, hain zuzen, enplegurako lanbide-heziketaren sistema berriaren indar nagusietako bat; gainera, beste gizarte-eragile batzuek parte hartzeko eta lankidetzan aritzeko hainbat modu eta espazio izatea bultzatuko da.

Egiteko berri horiekin eta 2012ko otsaileko lan-erreformaz geroztik sistemari jada egin diren aldaketekin koherente izanik, gizarte-eragileek jada ez dute parte hartuko, orain arte egiten zuten moduan, funtsen kudeaketan eta prestakuntza ematen; izan ere, lanbide-heziketa ematen duten erakundeen esku geratzen da eginkizun hori, eta ingurune berri lehiakorago batean gauzatuko dute lan hori.

Lege honek hamabi xedapen gehigarri, lau xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat eta hamar azken xedapen ditu.

Lehenengo xedapen gehigarrian, enplegu-zerbitzu publikoek enpresa txiki eta ertainei eman beharreko arreta berezia jasotzen da. Bigarren xedapen gehigarrian, berriz, Enplegu eta Lan Kontuetarako Konferentzia Sektorialak proposatutako neurrien bidez prestakuntza-txekeari bultzada ematea aurreikusten da.

Bigarren xedapen gehigarrian, prestakuntza-txekea bultzatzeko neurri bat jasotzen da.

Hirugarren xedapen gehigarriak Kualifikazioen eta Lanbide Heziketaren Sistema Nazionalaren tresna garrantzitsuenei eman beharreko bultzada ematen die: besteak beste, lan-esperientzia egiaztatze prozedurei, kualifikazio-aukerak indartzeko prozedurei eta prestakuntza-ekintzak langileen eta produkzio-sistemaren beharretara egokitzeari.

Laugarren xedapen gehigarria Estatu osoko prestakuntza-jarduera guztia biltzen duten estatistikak egiteko beharrezkoak diren neurriak buruzkoa da.

Bosgarren xedapen gehigarriari dagokionez, Enpleguan Prestatzeko Hiruko Fundazioa arau honetan xedatutakoaren arabera moldatu behar dela aurreikusten da.

Bestalde, seigarren xedapen gehigarrian, sistemari aurreikusitako azterketako eta plangintzako jardueren finantzaketa aipatzen da, zeina Enpleguan Prestatzeko Estatu Fundazioaren aurrekontuaren bitartez gauzatuko baita.

Seigarren xedapen gehigarriak azterketako eta plangintzako jardueren finantzaketa du hizpide.

Zazpigarren xedapen gehigarriak Gobernuari zuzendutako mandatu bat biltzen du, lurralde-eremu guztietan indarrean dauden kontratazioarako hobariak eta Gizarte Segurantzarekiko kotizazioen murrizketak aztertzeko mandatuak, eta datu horiek 2016ko maiatzaren 31 baino lehen aurkeztekoak.

Zortzigarren xedapen gehigarriaren arabera, lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistemari bideratutako kreditutik Estatu Enplegu Zerbitzu Publikoaren kreditu-erreserban ekitaldi bakoitzaren amaieran sor daitezkeen gerakinak hurrengo ekitaldiko kredituei atxikiko zaizkie, Estatu aurrekontu orokorren legeari jarraikiz.

Bederatzigarren xedapen gehigarrian ezartzen da lege honetako neurrien ondorioz ezingo dela gastu publikoan gorakadarik izan.

Hamargarren xedapen gehigarrian, ordainketa aurreratuei ezartzen zaizkien mugak agertzen dira.

Hamaikagarren xedapen gehigarria, ostera, 2015ean enplegua sustatzeko ekintzen finantzaketaz arduratzen da.

Hamabigarren xedapen gehigarriak Euskal Autonomia Erkidegorako araubidea ezartzen du.

Enplegurako lanbide-heziketaren ereduaren transformazioa ez da bukatuko lege hau onartuta. Lege hau garatzeko, beste errege-dekretu bat eta ministro-agindu bat onartu behar dira indarrean dagoen esparru juridiko osoa indargabetze aldera; zehazki, Enplegurako Lanbide Heziketaren Azpisistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretua eta hura garatzeko arau guztiak indargabetu behar dira.

Dena den, aurreragoko arau-garapen horrek ez du atzeratu behar enplegurako lanbide-heziketako eredu berriaren funtsezko elementuak —lehen deskribatu ditugunak— abiarazteko prozesua; izan ere, lege hau indarrean jartzen denetik aurrera aplikatu beharko dira.

Hori dela eta, lehenengo xedapen iragankorrek dio martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretua eta hura garatzen duten arauak indarrean egongo direla soilik lege honetan xedatutakoa zuzenean aplikatu ezin den alderdiei dagokienez eta lege honetan aurreikusitakoa erregelamendu bidez garatzen ez den bitartean; eta zuzenean zein aurreikuspen aplikatuko diren zehazten du, segurtasun juridiko handiagoa izateko.

Nolanahi ere, aldaketen eraginkortasunaren faktore garrantzitsu bat ez da soilik arau-esparru berria izatea; izan ere, zenbait tresna eta neurri ezartzeko garaian, Enplegurako Lanbide Heziketaren Sistemaren parte hartzen duten eragile guztien konpromisoak baldintzatzen du arrakasta.

Bigarren xedapen iragankorrean, 2015eko prestakuntza-programazioan lehenetsunez hartu beharko diren zeharkako kompetentziak biltzen dira.

Hirugarren xedapen iragankorren gagozkiolarik, lege hau indarrean jartzean indarrean dauden doktorego aurreko kontratuen zerga-araubidea xedatzen da.

Laugarren xedapen iragankorrean, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak eta autonomia-erkidegoek hitzarmenak sinatu bitartean aplikatuko den araubide iragankorra aipatzen da.

Azken xedapenetatik lehena eskumen-tituluari buruzkoa da, eta bigarrenean, berriz, ikuskapen-unitate berezia antolatzea aurreikusten da, zeinak enplegurako lanbide-heziketaren eremuan zaintzako eta kontroleko eginkizunak beteko baititu.

Azken xedapenetatik bigarrenak Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren Unitate Berezia antolatzen du.

Azken xedapenetatik hirugarrenak, lehen ere esan dugunez, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua aldatzen du.

Azken xedapenetatik laugarrenaren bidez, Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legea aldatzen da.

Azken xedapenetatik bosgarrenaren bidez, aldiz, Langile Autonomoaren Estatutuari buruzko uztailaren 11ko 20/2007 Legea aldatzen da, xedea izanik, batetik, enpresaburuen elkarteek langile autonomoen ordezkari aritzeko gaitasun juridikoa izatea eta, bestetik, autonomoen erakundeen ordezkagarritasunari buruzko zenbait kontu argitzea.

Azken xedapenetatik seigarrenak Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzari buruzko ekainaren 1eko 14/2011 Legea aldatzen du, eta prestakuntza jasotzen ari diren doktorego aurreko ikertzaileen kontratua arautzen.

Azken xedapenetatik zazpigarrenaren bidez, Nafarroako administrazio publikoetako gizarte-aurreikuspeneko mutualitateetako funtzionario eta pentsiodunak Osasun Sistema Nacionalean txertatzen dira. Modu horretan, martxoaren 27ko 3/2014 Legearen hirugarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoa betetzen da —lege horrek Kontsumitzaileen eta Erabiltzaileen Defentsarako Lege Orokorraren eta beste lege osagarri batzuen testu bategina aldatzen du, azaroaren 16ko 1/2007 Legegintzako Errege Dekretuak onartua—.

Azken xedapenetatik zortzigarrenak gaikuntza ematen du bere aurreko azken xedapenaren bidez aldatzen den erregelamenduzko araua erregelamendu bidez aldatzeko.

Amaitzeko, azken xedapenetatik bederatzigarrenak Gobernuari gaikuntza ematen dio lege hau betearazteko behar diren erregelamenduzko garapenak burutu ditzan; zazpigarrenak, berriz, indarrean jarriko den eguna zehazten du.

Azken xedapenetatik hamargarrenean, indarrean jartzeko klausula jasotzen da.

V

Lan-arloko Enplegurako Lanbide Heziketaren Sistema aldatzea atzeraezina da egun bizi dugun ekonomiako eta laneko testuinguruan, erreforma honek ondorio potentzialki mesedegarriak —enplegua sortzeari dagokionez— izan baititzake Espainiako ekonomiaren egungo susperraldian.

Prestakuntzak eragin erabakigarria du enpleguan. Izan ere, berriki bizi izan dugun atzeraldi ekonomikoan galdu den enpleguaren zati handiena gaikuntza-maila txikiko okupazioetan galdu da. 2007-2013 aldian, lehen hezkuntza gainditua ez zuten langileen erdia baino gehiago lanik gabe geratu zen. Aldiz, goi-mailako ikasketak dituzten landunen zenbatekoak ehuneko 2 egin zuen gora.

Prestakuntza-arloko gabeziak izateak eragin negatibo kuantifikagarria du langileen enplegu-aukeretan: oinarrizko konpetentzien maila txikiena dutenek langabezian geratzeko aukera ia bikoitzak dituzte, eta horrek galera ekonomiko eta sozialak dakartza (PIAAC txostena, 2010).

Azken sei hiruilekoetan BPGd-ak gora egin duen arren eta enpleguan ere hobekuntza gertatu den arren, langabeen artean prestakuntza-alde garrantzitsuak daude oraindik, eta egoera horrek erantzun espezifikoa eta irmoa ematea eskatzen du. Biztanleria Aktiboaren Inkestaren azken datuak 2014ko laugarren hiruilekokoak dira; datu horien arabera, soilik lehen mailako ikasketak dituztenen langabezia-tasa (ehuneko 38,07) 2,7 aldiz handiagoa da goi-mailako ikasketak dituztenekin alderatuta (ehuneko 14,29). Langabeen ehuneko 54k bigarren hezkuntza gainditu gabe du.

Era berean, prestakuntza-mailak eragina du langabezian emandako aldian: gutxienez duela bi urtetik lana bilatzen ari diren langabeen guztizkoari dagokionez, ehuneko 60k ez du bigarren hezkuntza bukatu. Soilik lehen hezkuntza gainditu duten langabeen ia ehuneko 70ek urtebete baino gehiago eman du langabezian, eta goi-mailako ikasketak dituztenekin alderatuta, 15 puntuko aldea dago.

Hori horrela izanik, enplegurako lanbide-heziketa aldatu egin behar da, gure biztanleria aktiboaren zati handi bat langabezia-egoeran betikotu ez dadin (2014ko laugarren hiruilekoan, luzaroko langabezia ehuneko 14,6 zen; hau da, EBko batez bestekoaren bikoitza baino gehiago), horrek ondorio ekonomiko eta sozial larriak eragiten baititu epe luzera. Enplegura itzultzeko prozesua bizkortu behar da, berme onenekin, eta, hartara, susperraldi ekonomikoak lan-merkatuan izango duen inpaktua (2015erako BPGd-a ehuneko 2 haziko dela aurreikusi da) areagotuko da.

Bestalde, landunek jasotzen duten prestakuntzaren kalitatea ere erabakigarria da ekonomia eta enplegua suspertzeko: prestakuntza lagungarri da langileen produktibitatea areagotzeko, berrikuntza-ahalmena indartzeko eta aldaketa teknologikoetara egokitzeko. Horren guztiaren ondorioz, Espainiako ekonomia eta enpresak lehiakorragoak izango dira. Horretaz gain, langileen txandakatzea txikiagoa izateko eta enpleguan egonkortasun handiagoa izateko ere lagungarri da.

Horregatik guztiagatik, enplegurako lanbide-heziketaren sistema berria lehenbailehen abiarazten badugu, epe motzera, 2015ean eta 2016an espero ditugun egoera ekonomikoaren eta enplegu-egoeraren efektu positiboak biderkatu egingo dira.

Azkenik, enplegurako lanbide-heziketaren eredu berriarekin batera, arau-hausteen eta zehapenen araubide berritzaile bat ere arautzen da.

Erreforma premiazkoa zela lehenago ere agerian geratu zen; hain zuzen ere, Hazkunde ekonomikoa eta enplegua indartzeko hirutariko negoziatorako proposamenei buruzko Akordioan, zeina uztailaren 29koa baita. Akordio hori sinatu zuten gizarte-eragileek eta Gobernuak adierazi dutenez, susperraldi ekonomikoaren ondoren eredia eraldatu egin

behar da langileen gaikuntza hobetzeko eta Espainiako enpresak lehiakorragoak izateko; horrekin batera, Espainian, gaur egun kualifikazioak ez datoz bat, eta arazo hori konpondu egin behar da, datozen urteotan Europan sortuko diren enplegu-aukerak galdu nahi ez baditugu.

Horregatik, eredu berria 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera operatibo egoteko eta lan-arloko enplegurako lanbide-heziketako sistema osoan aplikatu ahal izateko konpromisoa hartu zuten alderdi guztiek.

Horretaz gain, berriki jazotako bi gertaera ere kontuan izan ditugu arau honetan, sistema behin betiko aldatzeko beharrezkoak azpimarratzen dutenak. Alde batetik, enplegurako lanbide-heziketaren egungo ereduaren eraginkortasunik ezak konpondu behar dira, Kontuen Auzitegiak egindako kudeaketaren fiskalizazioari buruzko azken txostenetan agerian geratu baitira. Eta bestetik, Konstituzio Auzitegiaren doktrinaren arabera (doktrina hori arlo honetan indarrean dagoen araudiari buruz azkenaldian emandako epaietan jasotzen da, eta azkena 2014ko abenduaren 15ekoa da), Gobernuak enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren erreforma integrala egin dezake, betiere eskumenak Estatuaren eta autonomia-erkidegoen artean banatzen dituen konstituzio-esparrua betez gero; hartara, sistemak beharrezkoak dituen koherentzia eta egonkortasuna bermatuko dira.

Administrazio publiko eskudunek eraginkortasunik ezak eta ahulezia larriak zuzentzeko arau honen bitartez txertatu diren xedapen eta neurriak 2015eko ekitaldi honetan bertan aplikatu ahal izateko, bizkor ibili beharrean gaude, baina langile eta enpresek behar dituzten prestakuntza-zerbitzuen jarraitutasuna arriskuan jarri gabe betiere, eta are gehiago deskribatu dugun egoera honetan.

I. KAPITULUA

Xedapen orokorrak

1. artikulua. *Xedea eta aplikazio-eremua.*

1. Lege honen xedea da lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren plangintza eta finantzaketa arautzea Kualifikazioen eta Lanbide Heziketaren Sistema Nazionalaren esparru orokorrean; horretaz gain, prestakuntza-ekintzen programazioa, gauzatzea, kontrola, jarraipena eta zehapen-araubidea arautzea ere badu xede, bai eta informazio-sistema, ebaluazioa, kalitatea eta sistemaren gobernantza ere, 2. eta 3. artikuluetan aipatzen diren helburu eta printzipioei jarraikiz.

2. Lege honetan arautzen den enplegurako lanbide-heziketaren sistemak Espainiako lurraldearen edozein tokitako langile eta enpresak hartuko ditu eraginpean, eta Estatuaren Administrazio Orokorraren, autonomia-erkidegoen, ordezkariak handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuen eta sisteman parte hartzen duten gainerako eragileen ekintza koordinatua, lankidetzakoa eta elkarlanekoa izango da, betiere merkatu-batasuna eta prestakuntzaren ikuspegi estrategikoa bermatzeko dagoen eskumen-esparrua errespetatuta.

2. artikulua. *Sistemaren helburuak.*

Lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren helburuak honako hauek dira:

a) Langabeen eta landunen prestakuntza bultzatzea haien bizitza osoan, betiere lanbide-kompetentziak, enplegu- eta prestakuntza-ibilbideak eta garapen profesionala eta pertsonala hobetzeko.

b) Enpresen produktibitatea eta lehiakortasuna hobetzen laguntzea.

c) Lan-merkatuaren eskakizunei eta enpresen beharrezkoen erantzutea eta, horretarako, langileei kompetentzia, jakintza eta praktika egokiak eskaintzea.

d) Langileen enplegarritasuna hobetzea, batez ere enpleguari eusteko edo laneratzeko zailtasun handienak dituzten langileen kasuan.

e) Langileek prestakuntza-prozesuen zein lan-esperientziaren bidez eskuratutako lanbide-kompetentziak egiazta daitezen sustatzea.

f) Langileei informazioaren eta komunikazioaren teknologiek dituzten abantailak jakinaraztea, eten digitala txikiagotu dadin sustatzea, eta teknologietarako irispidea bermatzea.

3. artikulua. *Sistemaren printzipioak.*

Hona hemen enplegurako lanbide-heziketaren sistema bideratzen duten printzipioak:

a) Prestakuntza jasotzeko norbanakoaren eskubidea baliatzea, eta langile, enpresa eta autonomoi lan-merkatuaren beharrezanekin lotutako prestakuntza eskuratzeko aukera-berdintasuna bermatzea.

b) Produkzio-ereduaren aldaketa eta eskakizunei aurrea hartzea, prestakuntzaren eraginkortasuna eta kalitatea indartzeko funtsezko bide den aldetik.

c) Lan-merkatuaren batasuna eta langileen zirkulazio askea prestakuntza-ekintzak egitean.

d) Negoziatio kolektiboa eta elkarrizketa soziala lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistema garatzeko tresnatzat hartzea, eta gizarte-eragileek sistemaren gobernantzako organoetan eta, bereziki langileei —landunei, batez ere— zuzendutako prestakuntza-eskaintzaren diseinuan, plangintzan, kontrolean, jarraipenean eta ebaluazioan parte hartzea.

e) Lanbide-heziketarako kuotaren kutxa bakarra izatea eta finantzaketa nahikoa, egonkorra eta ekitatiboa lortzea enplegurako lanbide-heziketaren sistema osorako, helburu jakin baterako den kuota horren ondoriozko finantzaketa ere barnean hartuta. Finantzaketa hori norgehiagoka bidez kudeatu beharko da, eta indarrean dagoen araudiaren arabera egiaztatutako eta/edo inskribatutako prestakuntza-hornitzaile publiko nahiz pribatu guztiei zabalik egongo da, administrazio publikoek onartutako prestakuntza-programazio guztia emateko.

f) Kalitatea, eraginkortasuna, efizientzia eta gardentasuna izatea kudeaketan.

g) Egonkortasuna, segurtasuna eta ziurtasuna izatea, plangintza estrategikoa egin ahal izateko eta prestakuntza-baliabideetan inbertsioak egitea sustatzeko.

h) Sistema administrazioen arteko koordinazioaren, lankidetzaren eta elkarlanaren bidez egituratzea Estatuaren araugintza-eskumenaren esparruan, betiere sistemara bideratutako baliabideak optimizatzea eta horien malgutasuna ahalbidetuta.

i) Enpresak programatutako prestakuntza indartzea, langileen legezko ordezkariak ere parte hartuta, hori baita enpresen eta langileen berehalako eta hurbilenerako beharrezaneko erantzuteko biderik arin eta malguena.

j) Prestakuntzaren eragina neurtzea eta etengabeko hobekuntzarekiko konpromisoa hartzea, informazio-sistemak, jarraipena eta kontrola indartuta, eta prestakuntza-prozesuaren etapa guztietan ebaluazio iraunkorra eginda, betiere Administrazioak, enpresaburuen elkarteak eta sindikatuak parte hartzen duten tresnen esparruan.

k) Desgaitasuna duten pertsonak edo bereziki ahul direnak enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren ekintzetarako irispidea izatea eta haietan parte hartzea, horretarako behar diren xedapenak eta neurriak hartuta.

II. KAPITULUA

Enplegurako lanbide-heziketaren plangintza eta finantzaketa

4. artikulua. *Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea.*

1. Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak, Estatu Enplegu Zerbitzu Publikoaren Behatokiaren bidez, produkzio-sistemaren prestakuntza-beharrak aztertu eta hautemateko eginkizuna beteko du une oro. Horretarako, eskumenak baliatzean, koordinatuta eta lankidetzan ariko da autonomia-erkidegoekin —Enplegu eta Lan

Kontuetarako Konferentzia Sektorialaren bidez— eta gizarte-eragileekin —Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusiaren bidez—. Helburua da lan-merkatuaren prestakuntza- eta birkualifikazio-beharrei eraginkortasunez erantzutea, aldaketei aurrea hartzea eta eskulan kualifikatuaren eskariari erantzutea; hartara, langileen garapen profesionalari eta pertsonalari eta enpresen lehiakortasunari mesede egingo zaie.

2. Eginkizun horretan, gutxienez, honako jarduera hauek biltzen dira:

a) Azterketa prospektiboak egiteko tresna eta metodologia garatzea, garapen horretarako prozedura egituratuak zehaztuta, eta emaitzak ezagutaraztea eta prestakuntza-eskaintzaren programaziora eramatea.

b) Beharrak hautemateko ekimenak indartzea, prozesuari ekarpenak egin diezazkioketen eragileak —bereziki, egitura paritario sektorialetakoak— koordinatuta; hartara, informazioa trukatzeko eta jakintzak bateratzeko esparrua bultzatuko da.

c) Langileen prestakuntza-arloko gabezia eta behar zehatzak identifikatzea, haien lanbide-profilaren azterketan oinarrituta, produkzio-sisteman beharrezkoak diren kualifikazioekin bat datozen kompetentziak eskuratzeko.

3. Aurreko zenbakian adierazitako jardueren emaitzak 5. artikuluan aipatzen den urte anitzeko agertokian bilduko dira. Halaber, urteko txosten bat ere egingo da, eta, txosten horretan, enplegu-aukera onenak izango dituzten okupazioak identifikatuko dira, langileen prestakuntza-beharrak zeintzuk diren jasoko da, eta landun nahiz langabeei zuzendutako prestakuntza-eskaintzaren programazioan erreferente izango diren gomendio zehatzak emango dira, gutxienez. Txosten horren berri emango zaie Lanbide Heziketako Kontseilu Nagusiari eta Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusiari.

5. artikulua. *Urte anitzeko agertokia.*

1. Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak urte anitzeko agertokia taxutuko du, Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusiaren txostena baliatuta; agertoki hori lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistema osoaren plangintza estrategikoaren esparru izango da, sistemak enpresa eta langileen prestakuntza-beharrei —hainbat eskumen-eremutatik identifikatutako beharrei— modu dinamikoan erantzungo diola ziurtatzeko, eta haren garapenean parte hartzen duten eragile guztiei ziurtasun- eta egonkortasun-irudia eskaintzeko. Hartara, prestakuntzan inbertsioak egin eta denboran egonkorak izango diren egiturak sortu ahal izango dira.

Agertoki hori diseinatzeko garaian, ordezkaritza handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuek parte hartuko dute, bai eta autonomia-erkidegoek, egitura paritario sektorialek, eta autonomoen eta gizarte-ekonomiako erakundeen ordezkari diren sektorearteko erakundeek ere —beren eremu espezifikotetan—. Horretarako, beste ministerio-sail batzuen, behatokiaren eta adituen laguntza izango dute.

2. Urte anitzeko agertoki horretan, gutxienez, honako alderdi hauek identifikatu behar dira:

a) Espainiako ekonomiaren joerak eta aurreikus daitekeen bilakaera, langileen kompetentziak prestakuntzaren bitartez eguneratzea eta egokitzea eskatzen duten berrikuntzak ere jasota.

b) Lanpostu berriak sortzeko eta hazkunderako eragile izango diren sektoreak, eta eraldatzen ari diren sektoreak, langileen birkualifikazioko eta prestakuntzako beharrak ere aipatuta.

c) Identifikatutako joerei erantzuteko eta langileen enplegarritasuna eta sektorearteko mugikortasuna ahalbidetzeko, lehenetsuneko arretaren xede izan behar duten zeharkako kompetentziak.

d) Agertoki horren arabera egiten den prestakuntza-jardueraren emaitzen eta garapenaren ebaluazioa egitea ahalbidetuko duten adierazleak eta lehenetsuneko arretaren helburuak (sektorialak, zeharkakoak, lurralde-arlokoak eta kolektiboen arabekoak). Nolanahi ere, helburu horiek bat etorri beharko dute Enplegua Aktibatze Espainiako Estrategiaren lehenetsunekin (Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003

Legearen 4 bis artikuluan aipatzen dira), bai eta une bakoitzean indarrean diren prestakuntzari eta enpleguari buruzko Europako jarraibideen eta estrategiaren lehentasunekin ere.

e) Enplegurako lanbide-heziketaren sistemarako finantza-baliabideen gutxi gorabeherako proiektzioa, dagokion aldirako, enpresen eta langileen beharrei erantzuteko gai izateko moduan. Hurrengo artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz, proiektzio horretan sar daitezke autonomia-erkidegoek beren eskumena baliatzean horretarako aurreikusi dituzten baliabide propioak, Enplegu eta Lan Kontueterako Konferentzia Sektorialaren esparruan zehazten denaren arabera.

6. artikulua. *Finantzaketa.*

1. Lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistema finantzatzeko, enpresek eta langileek ematen duten lanbide-heziketako kuotatik datozen funtsak erabiliko dira, ekitaldi bakoitzeko Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean xedatutakoari jarraikiz; horretaz gain, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren aurrekontuan xedatutako ekarpen espezifikokoak eta autonomia-erkidegoek beren eskumena baliatzean bidera ditzaketen funts propioak ere erabiliko dira. Era berean, enplegurako lanbide-heziketaren sistemako ekintzak Europako Gizarte Funtsaren baterako finantzaketaren bidez ere finantza daitezke, edo Europako bestelako laguntza edo ekimenen bidez.

Halaber, eta sistemaren unibertsaltasuna eta iraunkortasuna bermatzeko, ekitaldi bakoitzeko Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean beste kolektibo onuradun batzuei ezar dakizkiekeen lanbide-heziketarako kotizazioen bitartez ere lor daiteke finantzaketa.

2. Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ministerioak urtero txosten bat idatziko du, non jasoko baita enplegurako lanbide-heziketaren sistema finantzatzeko aurrekontua nola bana daitekeen lege honetan jasotako prestakuntza-eremu eta -ekimenen artean. Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusiaren partaidetza-organoak banaketa-proposamen horri buruzko txostena egin beharko du.

3. Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean ezarritako enplegurako prestakuntza-funtsen zati bat, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak kudeatu behar duena hain zuzen, mota honetako prestakuntza-ekintza eta -ekimenetan erabiliko da: kasuan-kasuko laguntzetan sartuta dauden sektore anitzeko eta lurraldearteko partaideak integratzeko, jardun koordinatua eta homogenea eskatzen dutenak. Horretaz gain, Estatuaren eskumen eskusiboekin lotuta dauden prestakuntza-ekintza eta -ekimenetarako ere erabiliko dira funts horiek, bai eta langile etorkinentzat jatorri-herrialdean egiten direnetarako ere.

4. Autonomia-erkidegoek kudeatzen dituzten prestakuntza-ekimenak finantzatzeko Estatuko Aurrekontu Orokorretatik iristen diren funtsak azaroaren 26ko 47/2003 Aurrekontuen Lege Orokorren 86. artikuluan aurreikusitakoaren arabera banatuko dira. Era berean, funts horiek esleitu eta jarraipena egiteko garaian, unean-unean indarrean dagoen Enplegua Aktibatze Espainiako Estrategia aplikatuko da, eta, bereziki, autonomia-erkidegoen artean banatuko dira ekitaldi bakoitzeko Enplegu Politiken Urteko Planean finkatutako helburuen betetze-mailaren arabera; funts horiek erabiltzean, ahalik eta eraginkortasun handiena bermatuko da eta kontrola gauzatuko da.

5. 1. zenbakian aipatutako enplegurako lanbide-heziketako funtsak aplikatzean, honako finantzabide hauek erabiliko dira:

a) Enpresen Gizarte Segurantzako kotizazioetan hobariak, diru-laguntza izaerarik gabekoak. Enpresek beren langileentzat programatutako prestakuntzan aplikatuko dira, eta prestakuntzarako banakako baimenetan ere bai.

b) Norgehiagoka-araubideko diru-laguntzak, zeinak landun eta langabeentzako prestakuntza-eskaintzaren kasuan aplikatuko baitira —barne hartuta bereziki autonomoei eta gizarte-ekonomiako langileei zuzenduta dagoena—, bai eta enpleguko eta prestakuntzako programa publiko mistoen kasuan ere. Norgehiagokan parte har dezakete indarreko araudiaren arabera egiaztatze- eta inskribatze-eskakizunak betetzen dituzten prestakuntza-erakunde guztiek.

Kontratazio-konpromisoa duten prestakuntza-programak direnean, norgehiagokan parte hartu ahalko dute kontratuak erregelamenduz ezarritako baldintzetan beteko dituztelako konpromisoa hartzen duten enpresa eta erakundeek.

Prestakuntza eta enplegua txandakatzen dituen ekimenean —hobariekin finantzatu gabea—, enplegu eta prestakuntzako programa publikoak barne, prestakuntza-jarduera araudi espezifikoan ezarritakoaren arabera arautuko da; araudi horretan aurreikusitako erakundeentzat diru-laguntzak emango dira norgehiagoka-araubidean, ezertan eragotzi gabe zenbaki honetako d) letran aurreikusitako baldintzetan zuzeneko diru-laguntzak eman behar diren kasuak.

Diru-laguntzen deialdiak egin beharrean, enplegu-zerbitzu publiko eskudunek «prestakuntza-txekea» eskaini ahal izango diete langabeei, baldin eta, profilaren arabera, horrek enplegagarritasuna hobetzeko prestakuntza-ekintza zehatzak egiteko akreditazioa ematen badie. Kasu horretan, langileak txeke hori aurkeztu beharko du prestakuntza emateko ezarrita dauden inskribatze- eta/edo egiaztatze-eskakizunak betetzen dituztenen artetik berak hautatutako prestakuntza-erakundeak; prestakuntza-erakunde horiek, aldi berean, horretarako garatzen den informazioko eta jarraipeneko sistema espezifikoan sartzeko hautatu behar izan ditu Administrazio eskudunak.

c) Goian esandakoa alde batera utzi gabe, administrazio publiko eskudunek kontratazio publikoaren araubidea aplikatu dezakete edo zuzenbidearen araberako beste edozein forma juridiko, baldin eta publikotasuna eta lehia bermatzen badira, 7. artikuluan aurreikusitakoa betetzen bada edo emandako prestakuntzaren ebaluazioa eta kalitatea, eta enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren funtsak kudeatzearekin, jarraipena egitearekin eta kontrolatzearekin lotuta lege honetan bildutako gainerakoak betetzen badira.

d) Diru-laguntzen zuzeneko emakida prestakuntza-ekintzetan parte hartzen duten langabeei ematen zaizkien beken eta laguntzen kasuan —garraiorako, mantenurako eta ostaturako— aplikatuko da, eta 6 urtetik beherako seme-alaben edo mendeko senideen zaintza eta prestakuntza-saioetara joatea uztartzeko aukera ematen duten laguntzen kasuan; horrez gain, hala badagokio, enpresei lanekoak ez diren praktika profesionalak egiteagatik ematen zaien konpentsazio ekonomikoaren kasuan ere aplikatuko da, baldin eta Diru-laguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren 22.2 artikuluan jasotako salbuespena betetzen bada.

Era berean, azaroaren 17ko 38/2003 Legeari jarraikiz diru-laguntzen zuzeneko emakidaren bitartez finantza daitezkeen ekimenak eta kasuak alde batera utzi gabe, emakida modu hori aplikatuko da, interes publikoko eta gizarte-intereseko arrazoiak direla-eta, askatasun-gabetze egoeran daudenei eta Indar Armatuarekin aldi baterako harremana duten tropako eta marineltzako militarrei prestakuntza emateko eskumena duten erakunde publikoek sinatzen dituzten hitzarmenen kasuan.

e) Estatuaren Aurrekontu Orokorren Legean partida berezia eta nahikoa gordeko da, urtero, prestakuntza-zentroen sare publikoaren bidez ematen den ezohiko prestakuntza finantzatzeko, langile landun eta langabeei zuzendutako kalitatezko prestakuntza-eskaintza bermatzeko xedez. Autonomia-erkidegoek beren eskumenen arabera kudeatu beharreko funtsen zatia Enplegu eta Lan Kontuarentzako Konferentzia Sektorialean horretarako ezartzen diren irizpideen arabera banatuko da. Aurrekontu-zuzkidura horren bidez finantzatzen diren prestakuntza-ekintzek Prestakuntza Espezialitateen Katalogoan agertu behar dute, zeina 20.3 artikuluan jasota baitago. Finantzaketa hori norgehiagoka-araubidearen pean jarriko da sare publikoko prestakuntza-zentroen artean.

6. Enplegatu publikoen prestakuntza finantzatzeko, lanbide-heziketako kuotatik datozen funtsen ehuneko jakin bat bideratuko da; hain zuzen ere, ekitaldi bakoitzeko Estatu Aurrekontu Orokorren Legean ezartzen den ehunekoa. Prestakuntza hori administrazio publikoen eremuan sinatzen diren prestakuntza-akordioaren arabera sustatutako programa espezifikoaren bitartez garatuko da.

Akordio horiek alde batera utzi gabe, enplegatu publikoen prestakuntzarako finantzaketaren emakidarako oinarri arautzaileak norgehiagoka-araubidearen arabera arautuko dira, eta prestakuntza-erakunde guztietara zabalik egongo da, betiere indarrean

dagoen araudiaren arabera inskribatze- eta/edo egiaztatze-eskakizunak betetzen badituzte.

Aurreko paragrafoan esandakotik salbuetsita geratzen da administrazio publikoek berezko baliabideekin beren langileei zuzenean ematen dieten prestakuntza, bai eta administrazio publikoen mendeko prestakuntza-erakunde publikoek emandakoa ere, prestakuntza-erakunde pribatuetara jotzen ez badute.

7. Negoziazio kolektiboarekin eta gizarte-elkarrizketarekin lotutako eginkizunak garatzeko gaikuntza lortzea xede duten prestakuntza-ekintzak finantzatzeko, Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean urtero finkatzen den zenbatekoa bideratuko da.

8. Artikulu honetan zehaztutako diru-laguntza publikoak emateko oinarri arautzaileak erregelamendu bidez ezarriko dira, eta 1. zenbakian aurreikusitako funts guzti-guztiak kudeatzeko eskudunak diren administrazioei aplikatuko zaizkie oinarri horiek. Oinarri arautzaile horietan, dagokion diru-laguntza ematen denetik aurrera egiten diren prestakuntza-ekintzen finantzaketa soilik bilduko da.

Halaber, prestakuntza-jarduera hasi aurretik funtsak emateko aukera ere aurreikus daiteke oinarri horietan, azaroaren 17ko 38/2003 Legearen 34. artikuluan xedatutakoari jarraikiz, eta gehieneko muga ere izango du, zeina ez baita izango emandako zenbatekoaren ehuneko 25 baino handiagoa. Behin prestakuntza-ekintza hasi dela egiaztatzen denean, beste ordainketa bat egin daiteke, gehienez ere ehuneko 35koa. Beraz, horrek esan nahi du onartutako zenbatekoaren gutxienez ehuneko 40 diruz lagundutako prestakuntza-jarduera amaitutakoan eta justifikatutakoan emango dela.

Administrazioak eman behar dituen gainerako aurrerakinak eta ordainketak, aurreko paragrafoan jasotakoaren arabera, hiru hilabeteko epean egingo dira gehienez ere, onuradunak aurrerakina eskatzeko behar den dokumentazioa aurkezten duenetik zenbatzen hasita, edo hamabi hilabeteko epean, diru-laguntzaren xede den jardueraren amaierako egiaztagiria aurkezten direnetik zenbatzen hasita, ez bada behintzat emakida- eta justifikazio-araubidea moduluka aplikatzen dela (7. artikulua 2. zenbakia); horrelakoetan, sei hilabeteko epea izango da.

Oinarri horietan xedatutako irizpideei dagokienez, ez dira sartuko, inolaz ere, erakunde jakin batzuetarako jarduera-erreserba dakarten diru-laguntzak emateko irizpideak, ez eta kaudimen teknikoarekin eta finantzarioarekin loturarik ez duen bestelako irizpiderik ere.

Administrazio eskudunek aurreko zenbakietan aipatu diren funtsak kudeatzen dituztenean Merkatu Batasuna Bermatzeari buruzko abenduaren 9ko 20/2013 Legearen II. kapituluaren aurreikusitako printzipioak bete beharko dituzte.

Halaber, erregelamendu bidez ezarriko dira 7. zenbakian aipatzen diren zenbatekoak ordaintzeko eta justifikatzeko mekanismoak.

7. artikulua. *Modulu ekonomikoak.*

1. Hurrengo zenbakietan aurreikusitakoaren ondorioetarako, modulu ekonomikoa honako hau izango da: parte-hartzaile bakoitzeko eta prestakuntza-ordu bakoitzeko kostua, finantzaketa publikoa jaso dezakeena. Modulu ekonomikoak enplegurako lanbide-heziketako ekimen guztietan aplikatuko dira, bai eta enplegatu publikoen prestakuntzan ere.

2. Erregelamendu bidez, 20.3 artikuluan aurreikusitako Katalogoan biltzen diren prestakuntza-espezialitateetarako modulu ekonomiko espezifikoak zehaztuko dira, alde aurretik merkatuko prezioekin bat ote datozen aztertuta espezialitate horien berezitasunaren, espezializazioaren eta ezaugarri teknikoen arabera eta emateko modalitateen arabera. Arau horrek modulu espezifiko mugak ezarriko ditu, gehienekoa eta gutxienekoa, irizpide objektiboen arabera; irizpide horiek kontuan hartuko dute, besteak beste, zer alde dagoen merkatuko prezioetan, prestakuntza-espezialitatearen eta prestakuntza ematen den lurralde-eremuaren arabera. Zenbaki honetan aipatutako moduluak aldi behin eguneratuko dira.

Aurreko paragrafoan xedatutakoa gauzatzen denean, diru-laguntzak arautzen dituzten oinarrien bitartez –6.8 artikulua bigarren paragrafoan aurreikusitakoari jarraikiz aplikatu behar direnak– modulu bidezko justifikazio- eta emakida-araubidea aurreikusi ahal izango

da, betiere Diru-laguntzei buruzko Lege Orokorraren Erregelamendua onartzen duen uztailaren 21eko 887/2006 Errege Dekretuaren 76. artikulutik 79. artikulura bitarteko erregulazioaren arabera.

3. Era berean, egindako eta justifikatutako prestakuntza-jardueraren kostuen finantzaketan aplikatu beharreko gehieneko modulu ekonomikoak ere finkatuko dira, aurreko paragrafoan aipatu diren modulu espezifikoak ezarri gabe dituzten prestakuntzako ekintzen edo espezialitateen kasurako.

Modulu horien zenbatekoan, prestakuntza-jardueraren zuzeneko eta zeharkako kostuak sartuko dira. Zeharkako kostuei dagokienez, egindako eta justifikatutako jardueraren guztizko kostuaren ehuneko 10 baino gutxiago osatu beharko dute.

Bestalde, enpresek programatutako prestakuntzaren antolaketa kostuak finantzatu ahal izango dira, baldin eta enpresek prestakuntza horren antolaketara kanpoko erakunde bati esleitzen badiete, 12. artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz. Kostu horiek ezin izango dute gainditu prestakuntza-jardueraren kostuaren ehuneko 10a, baina ehuneko 15era ere irits daitezke plantillan 6-9 langile dituzten enpresetako langileei zuzendutako prestakuntza-ekintzen kasuan, bai eta ehuneko 20ra ere plantillan gehienez 5 langile dituzten enpresen kasuan.

Zeharkako kostu moduan finantza daitezkeen kontzeptuen eta prestakuntzako antolaketara-kostuen arteko bateraezintasunak erregelamendu bidez xedatuko dira.

4. Finantzaketa publikoa jaso dezakeen kostutzat ez dira hartuko, inolaz ere, prestakuntza-erakundeek edo prestakuntza antolatu duten kanpo-erakundeek emandako, eskainitako edo utzitako zerbitzu, material, produktu edo ondasunak, prestakuntza-jarduera emateko behar-beharrezkoak ez direnak.

III. KAPITULUA

Prestakuntza programatzea eta gauzatzea

8. artikulua. *Enplegurako lanbide-heziketako ekimenak.*

1. Prestakuntza-ekimena zera da: produkzio-sistemaren beharrei eta banakako beharrei berehalako erantzuna ematera bideratutako enplegurako lanbide-heziketaren modalitateetako bakoitza. Eta, bereziki:

- a) Enpresek beren langileentzat programatutako prestakuntza.
- b) Administrazio eskudunek landunentzat prestatutako prestakuntza-eskaintza; hor sartzan dira prestakuntza-programa sektorialak, zeharkako prestakuntza-programak eta kualifikazioko nahiz errekonozimendu profesionaleko programak.
- c) Administrazio eskudunek langabeentzat prestatutako prestakuntza-eskaintza; hor sartzan dira enplegu-zerbitzu publikoek hautemandako beharrak betetzera bideratutako prestakuntza-programak, prestakuntzako programa espezifikoak eta kontratazio-konpromisoa duten prestakuntza-programak.
- d) Enplegurako lanbide-heziketako beste ekimen batzuk; hala nola prestakuntzarako banakako baimenak, prestakuntza enpleguarekin txandakatzea, enplegatu publikoen prestakuntza, eta ekimen pribatuko zentro eta erakundeek funts publikoen finantzaketarik gabe egiten duten prestakuntza, profesionaltasun-ziurtagiriak lortzeko. Era berean, prestakuntza-ekimentzat hartzen dira askatasunaz gabetuta daudenen prestakuntza eta Indar Armatuarekin aldi baterako harremana duten tropako eta marineltzako militarren prestakuntza, betiere erakunde publiko eskudunen artean dagozkien hitzarmenak sinatu badira.

2. Aurreko zenbakian aipatutako enplegurako lanbide-heziketako ekimenak, bai eta ekimen horietan biltzen diren prestakuntza-ekintzak ere, lanbide-kompetentziak eta -kualifikazioak lortu, hobetu eta etengabe eguneratzera zuzenduta daude; horrela, prestakuntza bultzatzen da biztanleria aktiboaren bizitza guztian, pertsonen, enpresen, lurraldeen zein produkzio-sektoreen beharrianak osotasunean aintzat hartuta, betiere.

Aurrekoa alde batera utzi gabe, administrazio eskudunek programatutako prestakuntza-eskaintzan, prestakuntza-ekintzen iraupenak bat etorri beharko du 20.3. artikuluan aurreikusitako Katalogoan dagokion prestakuntza-espezialitaterako xedatutakoarekin. Enpresek programatutako prestakuntzan, prestakuntza-ekintzek gutxienez bi orduko iraupena izan beharko dute. Nolanahi ere, prestakuntza-prozesu bat garatzea xede ez duten informazioko edo dibulgazioko jarduerak ez dira prestakuntza-ekintzat hartuko.

9. artikulua. *Enpresek programatutako prestakuntza.*

1. Enpresek programatutako prestakuntzaren kasuan, administrazio publikoetako prestakuntza-akordioetan —6.6 artikuluan aipatzen direnak— sartzen ez diren erakunde publiko edo enpresetan lan egiten duten soldatako langileek parte hartu ahal izango dute, okupaziorik gabeko aldiaren dauden aldizkako langile finkoek, prestakuntzan parte hartzen ari diren bitartean langabe bihurtzen diren langileek eta arrazoi ekonomiko eta teknikoengatik eta antolatutako edo ekoizpeneko arrazoiengatik kontratua eteteko aldi baterako neurrien eraginpean dauden langileek, enpleguaren etenaldietan.

Programatutako prestakuntza beste langile batzuei ere aplikatu ahal izango zaie; hain zuzen ere, beren kotizazio-araubidean lanbide-heziketaren kuotaren ordainketa jasota dutenei. Langile horien prestakuntza-beharrak artikulua honetan ezarritako baldintza berberetan aseko dira.

2. Enpresek programatutako prestakuntza-ekintzek enpresaren jarduerarekin zerikusia izan behar dute. Ekintza horiek malguak izango dira edukiei eta emateko uneari dagokienez, enpresaren prestakuntza-beharrak arin bete eta langileen kompetentziak eskakizun aldakorretara egokitu ahal izateko.

Programazioa egiteko garaian, langileen legezko ordezkarien kontsulta- eta informazio-eskubidea errespetatu behar da; ordezkari horiei txostena eskatu behar zaie nahitaez, prestakuntza-ekintzak hasteko eta garatzeko arintasunaren kalterik gabe.

Enpresa eta langileen legezko ordezkariak ez badira ados jartzen, idatziz jasota utziko dira desadostasunak, eta arrazoiak emango. Erregelamendu bidez adierazitako epea igaro eta desadostasunak bere horretan jarraituz gero, egitura paritarioak egoera aztertuko du eta bitartekaritza-lanak egingo ditu. Dena den, horrek ez du prestakuntza-ekintzen gauzatzea geldituko, ezta hobaria ere.

3. Enpresek beren kabuz antolatu ahal izango dute langileen prestakuntza, eta berezko baliabideak baliatuta eman dezakete edo, bestela, kontrataziora jota.

Enpresa-taldeei dagokienez, norik bere prestakuntza antola dezake modu independentean, edo, bestela, enpresetako batzuk edo denak elkartuta. Elkartuz gero, taldeko edozein enpresak bere kabuz antolatu ahal izango du taldeko langileen prestakuntza, eta berezko baliabideak baliatuta eman dezake edo, bestela, kontrataziora jota.

Bi kasuetan, ekimen horren barruan programatutako prestakuntza-ekintzen hasiera eta bukaera jakinarazi beharko dio enpresak Administrazioari, prestakuntza-ekintzak eta jarraipena, kontrola eta ebaluazioa egiteko eginkizunak behar bezala garatu direla bermatuta; era berean, egindako prestakuntza enpresen eta langileen benetako prestakuntza-beharren arabera izan dela ere ziurtatu beharko da.

Halaber, enpresek kanpoko erakunde baten esku utzi dezakete prestakuntzaren antolaketa, 12. artikuluan aurreikusitakoaren arabera. Kasu horretan, 15. artikuluan aipatzen den eta administrazio publiko eskudunak gaitutako prestakuntza-erakundearen erregistroan inskribatutako eta/edo egiaztatutako erakunde batek emango du prestakuntza. Inskribatutzat edo egiaztatutzat joko dira beste administrazio batzuek lanbide-jarduera jakin batzuetan aritzeko gaitzen duen prestakuntza emateko homologatu dituzten erakundeak. Prestakuntza antolatzeko jarduera eta emateko jarduera ezin izango dira azpikontratatu. Honelakoetan ez da ulertuko kanpoko erakunde baten esku utzi dela prestakuntzaren antolaketa: erakundeak egin behar duen jarduera mugatzen denean hobariak zuzen aplikatzeko behar den administrazio-kudeaketako eginkizunetara.

4. Artikulu honetan aurreikusitako prestakuntzaren ondoriozko kostuak finantzatzeko, urtero, aurrekontu-ekitaldiaren lehen egunetik hasita, enpresek «prestakuntza-kreditua»

izango dute; kreditu hori Gizarte Segurantzako enpresa-kotizazioetako hobarien bidez baliatu ahal izango dute, betiere prestakuntza-ekintzen amaiera jakinarazten duten heinean. Prestakuntza-kreditu horren zenbatekoa zehazteko, enpresa bakoitzak lanbide-heziketako kuotaren kontzeptupean aurreko urtean egindako diru-sarrerak hartuko dira aintzat eta, enpresaren tamainaren arabera, ekitaldi bakoitzeko Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean xedatzen den ehunekoa ere bai.

50 langile baino gutxiago dituzten enpresek jakinarazi ahal izango dute aribideko ekitaldiaren kreditua erreserbatu nahi dutela, hurrengo bi ekitaldietako kreditua egin arte metatzeko, eta horren xedea izango da prestakuntza-ekintza luzeagoak garatu ahal izatea edo haietan langile gehiagok parte hartzea. Jakinarazpen hori erregelamendu bidez horretarako ezartzen den prozedurari jarraituz egingo da, aurrekontu-ekitaldi bakoitzaren lehenengo bi hilabeteetan. Aipatutako ekitaldietatik azkenekoan geratzen bada zenbatekorik erabili gabe, enpresek kopuru horiek ez erabiltzea erabaki dutela ulertuko da, eta ezin izango dira berreskuratu ondorengo ekitaldietarako.

Enpresa-talde bateko kide izanez gero, enpresa bakoitzak taldeari dagokion kreditua baliatu ahal izango du aurreko zenbakietan xedatutakoaren arabera, baina enpresa bakoitzak lanbide-heziketaren kontzeptupean kotizatutakoaren ehuneko 100 izango da muga. Zenbaki honetan xedatutakoak 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera sortuko ditu ondorioak.

100 langile baino gutxiagoko enpresak lurralde-irizpideen eta irizpide sektorialen arabera elkartu ahal izango dira, baina bakar-bakarrik beren prestakuntza-kredituak batera eta eraginkortasunez kudeatzeko helburuarekin. Elkartze horiek lege honen 12. artikulua 1. zenbakian jasotako erakundeek kudeatu behar dituzte nahitaez Erregelamendu bidez ezarriko da ekimenaren babesean garatuko den jakinarazpen- eta justifikazio-prozedura.

Halaber, ekitaldi bakoitzeko Estatuko Aurrekontu Orokorren Legearen bitartez, prestakuntzako gutxieneko kreditua finkatuko da enpresek plantillan duten langile-kopuruaren arabera, eta kreditu hori enpresek Gizarte Segurantzako sisteman sartzen duten lanbide-heziketako kuota baino handiagoa izan daiteke.

5. Enpresek berezko baliabideekin parte hartuko dute beren langileen prestakuntza finantzatzen, betiere enpresaren tamainaren arabera ezartzen diren gutxieneko ehunekoei jarraikiz —prestakuntzaren guztizko kostuaren gainean kalkulatuak—, salbu langile bat eta bost artean dituzten enpresek, zeinak betebeharretik salbuetsita baitaude. Hona hemen gutxieneko ehunekoak:

- a) 6-9 langile: ehuneko 5.
- b) 10-49 langile: ehuneko 10.
- c) 50-249 langile: ehuneko 20.
- d) 250 langile edo gehiago: ehuneko 40.

Baterako finantzaketa pribatuaren barruan sartzen dira prestakuntza lanaldian jasotzen duten langileen soldata-kostuak. Horri dagokionez, lanaldi horretan langileek prestakuntzan benetan parte hartu duten ordu kopurua soilik hartuko da kontuan.

6. Nolanahi ere, enplegurako lanbide-heziketa eskuratzeko prestakuntza-ekintzak enpresaren ekimenez edo negoziazio kolektiboan konprometituta garatutako prestakuntza-plan baten barruan egin baditzake langileak, enplegurako lanbide-heziketarako ordaindutako baimena —urtean hogeitau ordu— izateko eskubidea betetzat hartuko da; eskubide hori martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bitartez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 23.3 artikuluan onartuta dago. Kasu horretan, baimen horri atxikitako prestakuntza-jardueraren kostua enpresari esleitutako prestakuntza-kredituaren bitartez finantzatu ahal izango da, artikulua honen 4. zenbakian aurreikusitakoari jarraikiz. Era berean, urtean 20 orduko ordaindutako baimen hori betetzat hartuko da baldin eta langileari 8.1.d) artikuluan aipatzen den prestakuntzarako banakako baimena ematen bazaio.

10. artikulua. *Landunentzako prestakuntza-eskaintza.*

1. Langile landunentzako prestakuntza-eskaintzaren helburua da enpresen produktibitate- eta lehiakortasun-eskakizunei erantzungo dien prestakuntza ematea, produkzio-sistemaren aldaketetara egokitzeko beharrei ez ezik, langileen lanbide-sustapeneko eta garapen pertsonaleko aukerei ere erantzungo diena; hartara, langileak gai izango dira lanbideak modu kualifikatuan garatzeko, eta enplegarritasuna hobetzeko aukera izango dute.

Prestakuntza-eskaintza horrek enpresek programatutako prestakuntzak betetzen ez dituen beharrak hartuko ditu kontuan, eta haren osagarri izango da, beharizan sektorial nahiz zeharkakoei erantzungo dieten prestakuntza-ekintzak biltzen dituen prestakuntza-programen bitartez. Bereziki, prestakuntza-eskaintza horrek, prestakuntza-programa sektorialak ez ezik, zeharkako kompetentzien prestakuntza ere bermatu beharko du, 4. eta 5. artikuluetan aipatzen den urteko txostenean eta urte anitzeko agertokian identifikatutako beharren arabera. Era berean, landunek profesionaltasun-ziurtagiriak lortzera bideratutako prestakuntza-eskaintzan parte hartzeko eta sartzeko aukera izan dezaten sustatzeko eta ahalbidetzeko, administrazio eskudunek kualifikazioko nahiz errekonozimendu profesionaleko programak garatuko dituzte, eta, horretarako, prestakuntza modularraren eskaintza prestatu beharko dute, egiaztapen partzial metagarria ahalbidetzeko; horretaz gain, lan-esperientziaren bidez eskuratutako kompetentziak benetan aitortzeko aukera emango duten prozedurak ere antolatu beharko dituzte.

2. Beharizanak hautematean eta landunei zuzendutako prestakuntza-eskaintza diseinatu, programatu eta ezagutarazteko prozesuan, 5. artikuluan aurreikusitako urte anitzeko agertokia aintzat hartu beharko da eta honela gauzatu:

a) Ordezkaritza handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuek eta dagokion jardun-eremuan eta sektorean ordezkariak dutenek parte hartuta, horretarako eratzen diren egitura paritario sektorialen bitartez, prestakuntza-programa sektorialeiei eta izaera sektorial hori duten kualifikazioko nahiz errekonozimendu profesionaleko programei dagokienez. Egitura paritario sektorial horiek eratu ezean, zenbaki honetan adierazitako eginkizunak lehen aipatutako erakundeen parte-hartze zuzenarekin gauzatuko dira.

b) Ordezkaritza handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuek eta dagokion jardun-eremuan ordezkariak dutenek parte hartuta, zeharkako prestakuntza-programei eta zeharkako izaera hori duten kualifikazioko nahiz errekonozimendu profesionaleko programei dagokienez.

c) Autonomoak eta gizarte-ekonomiako langileak ordezkariak dituzten sektorearteko erakundeek eta dagokion jardun-eremuan behar besteko ezarpena lortu dutenek parte hartuta, bereziki autonomoei eta gizarte-ekonomiako langileei zuzendutako prestakuntzari dagokienez eta erabakitako parte-hartze eremuan.

Arlo honetan egiaztatutako esperientzia dutenen artetik agintari eskudunek erabakitzen dituzten erakundeek kontsultatu ahalko zaie.

3. Langile landunek ez ezik, langabeek ere parte hartu ahal izango dute artikulua honetan aurreikusitako prestakuntza-eskaintzan, lan-merkatuaren egoera aintzat hartuta erregelamendu bidez ezartzen den unean uneko mugaren arabera.

11. artikulua. *Langabeentzako prestakuntza-eskaintza.*

1. Langile langabeentzako prestakuntza-eskaintzaren helburua da produkzio-sistemaren eta banakako prestakuntza-beharren arabera prestakuntza ematea, langile horiek lan-merkatuan eskatzen diren kompetentziak eskuratu eta enplegarritasuna hobetzeko aukera izan dezaten. Horretarako, enplegu-zerbitzu publikoek Enplegu Sistema Nazionalaren Zerbitzu Zorro Erkidean aurreikusitakoari jarraikiz prestatutako langileen profila aintzat hartuko da; desgaitasuna duten langileen baldintza bereziek hala eskatzen dutenean, behar den aholkularitza jasoko da.

Administrazio publiko eskudunei dagokie prestakuntza-eskaintza hori diseinatu, programatu eta ezagutaraztea, eta ordezkariak handieneko enpresaburuen elkarteek eta

sindikatuak nahitaezko txostena —ez-loteslea— egin beharko dute, eskumen-eremu bakoitzean ezarritako parte-hartze organoen arabera.

2. Langabeentzako prestakuntza-eskaintza administrazio eskudunen programen bitartez garatuko da, betiere laneratzeko banakako ibilbideetan eta lan-eskaintzetan hautemandako prestakuntza-beharrak betetzera bideratuta; halaber, prestakuntza-beharrizan bereziak edo laneratzeko edo lanbide-kualifikazioa berriz lortzeko zailtasunak dituztenen prestakuntzarako programa espezifikoaren bitartez ere garatuko da, eta kontratazio-konpromisoa barne hartzen duten prestakuntza-programen bidez ere bai. Administrazio eskudunek profesionaltasun-ziurtagiriak eskuratzera zuzendutako ekintzak gara ditzakete, 10. artikulua 1. zenbakian ezarritako baldintzetan.

Halaber, eskaintza horretan bildutako prestakuntza-ekintzak autoenplegua eta gizarte-ekonomiako enplegua sustatzera bideratu ahal izango dira, eta enpresetan lanekoak ez diren praktikak egiteko aukera ere eskaini ahal izango dute.

3. Oro har, kualifikazio-maila txikiko langabeek lehentasuna izango dute artikulua honetan aurreikusitako prestakuntza-eskaintzan, eta, ahal dela, profesionaltasun-ziurtagiriak lortzeko ekintzak bilduko ditu eskaintza horrek, bai eta administrazio eskudunek langabeen kualifikazio-beharrak, lan-merkatuan eskatzen diren konpetentziak eta enplegu-aukera onenak dituzten sektore eta okupazioak kontuan izanik programatzen dituzten gainerako ekintzak ere.

12. artikulua. *Enpresek beren langileentzat programatutako prestakuntza antolatzea.*

1. 9. artikuluan araututako prestakuntza enpresak berak antolatu dezake edo, bestela, enpresaburuen elkarte edo sindikatuen esku utz daiteke, negoziazio kolektiboaren eremuan eratu diren eta nortasun juridiko propioa duten egitura paritarioen esku, autonomoen eta gizarte-ekonomiako langileen elkarten esku, edo kanpoko beste erakunderen baten esku, betiere 15. artikuluan aipatzen diren eta administrazio publiko eskudunak gaitutako erregistroan egiaztatutako eta/edo inskribatutako prestakuntza-erakundeak ere barnean hartuta.

2. Enpresek beren langileen prestakuntza antolatzeko eskatu dieten erakundeak behartuta egongo dira ekimen horren barruan programatutako prestakuntza-ekintzen hasiera eta bukaera Administrazioari jakinaraztera —enpresarekin hori adosten badute—; nolana ere, prestakuntza-ekintzak eta jarraipena, kontrola eta ebaluazioa egiteko eginkizunak behar bezala garatu direla bermatu beharko dute, bai eta egindako prestakuntza enpresaren jarduerara egokitzen dela ere.

Halaber, erakunde horiek kontratatu beharko dute prestakuntza-ekintzak emango dituen eta egiaztatuta eta/edo inskribatuta dagoen prestakuntza-erakunde, erakunde bera ez baldin bada.

Betebehar horiek eta erregelamendu bidez xeda daitezkeen gainerakoak alde batera utzi gabe, langileen prestakuntza antolatu duten erakundeek prestakuntza-ekintzen antolaketarekin, kudeaketarekin eta ematearekin lotutako dokumentazio guztia eskaini beharko diete langile horien enpresei, bai eta enpresa horiek hobariak behar bezala aplikatzeko beharrezkoa izango duten informazioa ere.

Era berean, administrazio publiko eskudunek eta gainerako kontrol-organoez gauzatzen dituzten egiaztapeneko, jarraipeneko eta kontroleko jardunei men egin beharko diete, jardun horiek behar bezala garatzen direla bermatze aldera.

13. artikulua. *Prestakuntza-eskaintzak programatzea eta kudeatzea.*

1. 10. eta 11. artikuluetan araututako prestakuntza-eskaintzen programazioek bat etorri beharko dute enplegu-politikaren helburuekin, eta erreferentetzat izango dituzte prestakuntzaren urte anitzeko agertokia, prestakuntza-beharrak aztertzeko eta hautemateko urteko txostena eta 20.3 artikuluan aurreikusitako Prestakuntza Espezialitateen Katalogoa.

Programazio horiek urte batekoak edo urte anitzekoak izan daitezke, eta finantzaketa publikoa lortzearen, administrazio eskudunek beren kudeaketa-eremuetan onartu beharko

dituzte, aurreko paragrafoan aurreikusitakoari jarraikiz eta 10. artikulua 2. zenbakian bildutako erakundearen parte-hartzea alde batera utzi gabe. Prestakuntza-eskubidea noiznahi eta nonahi baliatu ahal izango dela bermatzeko, programazio horietan bildutako prestakuntza-ekintzen eskaintza zabala, malgua, irekia eta iraunkorra izango da, eta langile guztientzako eskuragarria izango da, edozein tokitan bizi direla ere; hartara, lan-merkatuan sortzen diren eta langileak egokitzea eskatzen duten prestakuntza-beharrei bizkor erantzun ahal izango zaie.

2. Programatutako prestakuntza-eskaintzak beharren alde aurreko diagnostiko batean oinarrituko dira, eta eskaintzaren helburuak zeintzuk diren adieraziko dute, argi eta zehatz. Horretaz gain, egindako ebaluazioen emaitzak aplikatuz txertatu diren hobekuntzak zeintzuk izan diren zehaztu beharko da, eta lehentasunezko prestakuntza-ekintzak ere identifikatu beharko dira; lehentasunezko ekintza horien bitartez, ahal bada, prestakuntzak produkzio-eredu berriari aurrea hartuko dio, sektore berritzaileen alde eginez.

3. Prestakuntza-jarduera finantzatzeko deialdi publikoen kudeaketan, publikotasunaren, objektibotasunaren eta lehia askearen printzipioak bermatuko dira. Erakunde kudeatzaileek, prozesua amaitutakoan, erakunde onuradunen zerrenda argitaratuko dute beren webguneetan, eta programa bakoitza zer motatakoa den edo zer ildo dituen, puntuazio teknikoa eta zenbateko finantzaketa lortu duen ere adierazi beharko dute.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako printzipioak bermatu beharko dira, halaber, behar bezala egiaztatutako eta/edo inskribatutako prestakuntza-erakundeak, 6. artikuluan aurreikusitako prestakuntza-txekea ematen parte hartzen dutenak, hautatzean.

4. Eremu bakoitzean (Estatuan, autonomia-erkidegoan, enpresan edo sektorean) programatutako eta gauzatutako prestakuntza-ekintzei buruzko informazioa datu-base komun batean txertatuko da, estatistikak eta jarraipena egin ahal izateko; datu base hori Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak administratuko du.

5. Administrazio publiko eskudunek kudeaketa-eremuen artean bikoiztasunik eta gainjartzerik gertatzea saihestu beharko dute, dela programatutako prestakuntza-ekintzei dagokienez, dela ekintzen eduki eta hartzaileei dagokienez; eta prestakuntza-beharrak betetzean hutsunerik gera ez dadin lan egingo dute. Zehazki, bermatuko dute langabeek parte hartu ahal izatea beren errola-agirian jasotako autonomia-erkidegokoak ez diren prestakuntza-jardueretan.

14. artikulua. *Prestakuntza ematea.*

1. Enplegurako lanbide-heziketa hainbat modutara eman daiteke: modu presentzialean, teleprestakuntzaren bitartez —desgaitasuna duten pertsonentzat iritsieraz diren plataformen edo edukien bitartez— edo modu mistoan, aurreko bi modalitate horiek uztartuta.

Zenbaki honetan xedatutakoak 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera sortuko ditu ondorioak.

2. Enplegurako lanbide-heziketa eman ahal izango dute honako hauek:

a) Prestakuntza-ekintzak egiten dituzten enpresek, baldin eta prestakuntza hori beren langileei, beren enpresa-talde edo -sareko langileei edo langabeei zuzenduta badago eta enplegu-zerbitzu publikoekin kontratazio-konpromisoa edo bestelako akordioaren bat sinatu badute. Horretarako, berezko baliabideak baliatu ahal izango dituzte, edo, bestela, kontratatu egin ditzakete, xede horretarako egokiak badira.

b) Enplegurako lanbide-heziketaren arloan eskudunak diren administrazio publikoek, dela prestakuntza emateko egokiak diren berezko zentroen bitartez, dela prestakuntza emateko egiaztatuta eta/edo inskribatuta dauden erakunde edo enpresa publikoekin hitzarmenak eta itunak eginez; azken kasu horretan, erakunde edo enpresa publiko horiek ezin izango dute hirugarrenekin azpikontratu prestakuntza-jardueraren gauzatzea baina, ondorio horietarako, irakasleen kontratazioa ez da azpikontrataziotzat hartuko.

Nolanahi ere, titulartasun publikoko Lanbide Heziketako Ikastetxe Integratuak eta Erreferentzia Nazionaleko Ikastetxeak berezko zentrotzat joko dira.

c) Hurrengo artikuluan aurreikusitakoaren arabera, enplegurako lanbide-heziketa emateko dagokion erregistroan inskribatuta eta/edo egiaztatuta dauden prestakuntza-erakundeek —publiko nahiz pribatu izan—, titulartasun pribatuko Lanbide Heziketako Ikastetxe Integratuak ere barnean hartuta. Erakunde horietako plantillan dauden langileek ere parte hartu ahal izango dute erakundeak kudeatzen dituen prestakuntza-ekintzetan, betiere erakunde 10. artikuluan araututako prestakuntza-eskaintza arautuaren hornitzaile edo onuradun baldin bada, baina parte-hartzaileen ehuneko 10 baino gutxiago izango dira, eta ez dute, inolaz ere, plantillako langileen guztizkoaren ehuneko 10eko muga gainditu behar.

Era berean, erakunde horiek ezin izango dute hirugarrenekin azpikontratatu esleitu zaien prestakuntza-jardueraren gauzatzea. Ondorio horietarako, prestakuntza-jarduera emateko irakasleak kontratatzea ez da azpikontrataziotzat joko.

15. artikulua. *Prestakuntza-erakundeak egiaztatzea eta erregistratzea.*

1. Prestakuntza-erakundeek —publiko nahiz pribatu— administrazio publiko eskudunak gaitutako erregistroan inskribatuta egon behar dute 20.3 artikuluan aurreikusitako Prestakuntza Espezialitateen Katalogoan sartutako espezialitateetako edozein eman ahal izateko. Prestakuntza-ekintzen hasiera eta amaiera jakinarazteko betebeharra alde batera utzi gabe, beren langileei, dela berezko baliabideekin, dela kontratazio bidez, prestakuntza ematen dieten enpresek ez dute bete beharko zenbaki honetan aipatzen den inskribatze-eskakizuna. Inskribatzea ez da beharrezkoa izango enpresak berak ematen badu prestakuntza kanpoko egoitza duten teleprestakuntza-plataformen bidez, eta, betiere, enpresa horiek multinazionalak badira. Enpresak kanpo-erakunde baten esku uzten badu prestakuntzaren antolaketa –12. artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz–, prestakuntza hori ematen duen erakundeak, horrek bai, bete egin beharko du erregistroan inskribatzeko eskakizuna, Prestakuntza Espezialitateen Katalogoan jasotako prestakuntza ez bada ere 20.3. artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz.

Era berean, profesionaltasun-ziurtagiriak lortzera bideratutako enplegurako lanbide-heziketa eman ahal izateko, administrazio publiko eskudunak egiaztatu beharko ditu prestakuntza-erakunde horiek. Egiaztapen horrek aurreko paragrafoan aurreikusitako erregistroko inskripzioa ekarriko du berekin.

Zenbaki honetan aipatutako erregistroko inskripzioak ez du izaera eratzailerik.

2. Egiaztapen eta/edo inskripzio hori egiteko eskumena autonomia-erkidegoko organo eskudunak izango du; hain zuzen ere, prestakuntza-erakunde interesdunaren instalazioak eta prestakuntza-baliabideak kokatuta dauden autonomia-erkidegokoari.

Egiaztapena eta/edo inskripzioa teleprestakuntzako modalitatea ematen duten prestakuntza-erakundeen gainekoa bada, eskumen hori autonomia-erkidegoko organo eskudunak izango du; hain zuzen ere, prestakuntza-saio presentzialak eta azken ebaluazioko proba presentzialak egiten diren zentroak kokatuta dauden autonomia-erkidegoko organo eskudunak. Zentro horiek autonomia-erkidego batean baino gehiagotan badaude, berriz, eskumena Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoarena izango da.

Orobat, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari dagokio zentro mugikorak egiaztatu eta inskribatzea, baldin eta zentro horien prestakuntza-jarduna autonomia-erkidego batean baino gehiagotan garatzen bada. Halaber, instalazioak eta prestakuntza-baliabideak autonomia-erkidego batean baino gehiagotan dituzten prestakuntza-erakundeek organismo horri eskatu ahal izango diote egiaztapena eta inskripzioa egiteko.

3. Prestakuntza-erakundeak dagozkien espezialitateetan egiaztatzeko eta/edo inskribatzeko, behar beste instalazio eta giza baliabide izan beharko dituzte, zeinen bidez bermatuko duten prestakuntza teorikoa nahiz praktikoa emateko kaudimen teknikoa dutela eta prestakuntza hori kalitatezkoa dela. Instalazio eta baliabide horiek berezkoak izan daitezke edo, bestela, hirugarren erakunde pribatu nahiz publiko batenak, baina prestakuntza-jarduera gauzatzea azpikontratatu behar izan gabe; kasu horretan, dagokion erabilgarritasun-kontratua edo -akordioa aurkeztu beharko da.

Prestakuntzaren xedea profesionaltasun-ziurtagiria lortzea denean, prestakuntza-erakundeek profesionaltasun-ziurtagiri horien araudian zehaztutako baldintza espezifikoak

bete beharko dituzte, egiaztapena lortu eta horri eutsi nahi badiote. Gainerako prestakuntza-espezialitateei dagokienez, 20.3 artikuluan aurreikusitako Katalogoan zehaztutako baldintzak bete beharko dira.

4. Profesionaltasun-ziurtagiriak lortzera bideratzen ez diren prestakuntza-espezialitateak emateko dagokion erregistroan inskribatzeko interesa duten prestakuntza-erakundeek erantzukizunpeko adierazpena aurkeztu beharko dute administrazio publiko eskuduneari; adierazpen horretan, aurreko zenbakiaren lehen paragrafoan xedatutakoari jarraikiz eskatzen zaizkien baldintzak betetzen dituztela adierazi beharko dute. Erantzukizunpeko adierazpena aurkezteak jarduerari ekiteko gaituko du, aurkezten den unetik aurrera. Administrazio publiko eskudunak prestakuntza-erakundea ofizioz inskribatuko du erregistroan, aurkeztutako erantzukizunpeko adierazpena oinarri hartuta, baina prestakuntza-erakundeak baldintzak betetzen dituela egiaztatu ahal izango du gerora.

Prestakuntza Espezialitateen Katalogoan aurreikusitakoak ez diren espezialitateetako prestakuntza emateko erregistroan inskribatzeko interesa duten prestakuntza-erakundeek ere erantzukizunpeko adierazpena aurkeztu beharko dute administrazio publiko eskuduneari, horretarako prestatuko den eredu zehatzari jarraikiz.

Bestalde, profesionaltasun-ziurtagiriak lortzera bideratzen diren prestakuntza-espezialitateak emateko interesa duten prestakuntza-erakundeek egiaztapen-eskaera aurkeztu beharko dute administrazio publiko eskuduneari; eskaera aurkezten denetik kontatzen hasita sei hilabeteko epean ebazpenik ematen ez bada, baietsizat hartuko da.

Nolanahi ere, egiaztapena eta/edo inskripzioa bakarra izango da eta lurralde nazional osoan zerbitzuak emateko balioko du, Merkatu Batasuna Bermatzeari buruzko abenduaren 9ko 20/2013 Legearen 20. artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

5. Administrazio publiko eskudunek gaitutako erregistroetako bakoitzak 20.4 artikuluan aurreikusitako Estatuko Prestakuntza Erakundeen Erregistroarekin koordinatuta egon beharko du.

Aplikatu beharreko araudiaren arabera arau-hausteak egin dituztelako zehapena jaso duten erakundeei buruzko informazioa txertatu eta argitaratu beharko dute dela administrazio eskudunek gaitutako erregistroak, dela aurreko paragrafoan aipatu den Estatuko Erregistroak.

Horri dagokionez, zehapenak jartzeko eskudunak diren agintariek zehapenaren berri emango diote administrazio publiko eskudunari, 2. zenbakian aurreikusitakoari jarraikiz, informazio hori dagokion erregistroan txertatzeko.

16. artikulua. *Prestakuntza-erakundeen betebeharrak.*

1. Enplegurako lanbide-heziketaren sisteman prestakuntza ematen duten erakundeen betebeharrak honako hauek dira:

a) Prestakuntza-ekintzak ematen dituztenean, lege edo erregelamendu bidezko xedapenen arabera aplikatu behar zaizkien aginduak betetzea; halaber, prestakuntza emateko garaian, egiaztatutako eta/edo inskribatutako prestakuntza-baliabideekin eta egiaztatutako eta/edo inskribatutako espazioetan emateko betebeharra ere bete beharko dute.

b) Ikasleen parte-hartzea, ikaskuntza eta ebaluazioa ahalbidetzea eta horren guztiaren jarraipena egitearen erantzunkide izatea; era berean, sistema eguneratzeko zer metodologia eta tresna behar diren ere ikertu beharko dute.

c) Administrazio eskudunek finkatzen dituzten kalitate-auditoretzak eta -kontrolak egitea; horien emaitzak erakundea inskribatuta dagoen erregistroetan txertatuko dira.

d) Espezialitatea egiaztatze edo inskribatzeko garaian kontuan izan diren eskakizunei —tekniko-pedagogikoak eta instalazioei, ekipamenduari eta giza baliabideei dagokienez— eustea.

e) Parte-hartzaileak aukeratzeko prozesuetan laguntzea, eta, langabeak badira, haiek laneratzeko prozesuetan laguntzea; betiere, deitzen den ekimen bakoitzerako administrazio eskudunak agintzen duen moduan.

f) Erakundearen titulartasunean edo forma juridikoan aldaketarik gertatuz gero, administrazio publiko eskudunari horren berri ematea, prestakuntza-erakundearen inskripzioari eustearren.

2. 19. artikuluan aurreikusitako arau-hausteen eta zehapenen araubidea alde batera utzi gabe, entzunaldiaren izapidea bete ostean eta, hala badagokio, gorabeherak gehienez ere hilabeteko epean zuzendu ostean, administrazio publiko eskudunak ebazpena eman ahal izango du; ebazpenaren bitartez, prestakuntza-erakundeari edo dagokion espezialitateari baja emango zaio erregistroan, baldin eta goian aipatutako betebeharren bat betetzen ez badu.

IV. KAPITULUA

Prestakuntzaren kontrola eta zehapen-araubidea

17. artikulua. *Jarraipena eta kontrola.*

1. Prestakuntza-ekintzak egin ahal izateko baldintzak betetzen direla bermatze aldera, administrazio eskudunek prestakuntza-ekintzen jarraipena eta kontrola egin beharko dute; ematen diren modalitate eta ekimen guzti-guztien jarraipena eta kontrola egin beharko dute, baina ez dituzte soilik betekizunak eta formalitateak egiaztatuko, prestakuntza-emaitez ere ebaluatuko dituzte, kalitatea bermatzen laguntzeko.

Jarraipen eta kontrol horrek prestakuntza-ekintza guztiak har ditzake eraginpean, edo lagin estatistiko adierazgarri batean oinarritutakoa izan daiteke, betiere administrazio eskudunak erabakitzen duenari jarraikiz; horren osagarri, parte-hartzaileei galderak eta elkarrizketak egingo zaizkie jasotako prestakuntzaren kalitateari eta inpaktuari buruz, eta prestakuntza-erakundeei kalitate-auditoretzak egingo zaizkie, adierazle objektibo eta gardenetan oinarrituta, batik bat prestakuntzaren emaitzei begira.

2. Halaber, bermatu beharko da enplegurako prestakuntzaren jarraipen eta kontrol integrala eta koordinatua egiten dela prestakuntza horren kudeaketan parte hartzen duten Administrazio eta erakunde guztien artean. Horri dagokionez, nork bere jardun-eremuan urteko jarraipen-plana egingo du, Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusian onartutako orientabideak aintzat hartuta.

Jarraipenerako eta kontrolerako plan guztien emaitza bateratuak txosten batean bilduko dira; txosten hori urtero egingo da, parte-hartze organo horretara helaraziko da eta jendaurrean ezagutaraziko da.

18. artikulua. *Zehatzeko gaitasuna eta kontrola indartzea.*

1. Administrazio eskudunek ez-betetzeak edo arau-haustekak hautemateko, saihesteko eta, hala badagokio, zehatzeko beharrezkoak diren kontrol-tresna eta -baliabideak eskuratu beharko dituzte. Era berean, iruzurrezko egoerak salatze eta ezagutarazteko bideak zeintzuk diren jakinaraziko zaio jendeari.

2. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak enplegurako lanbide-heziketaren arloko egitura espezializatuak izan beharko ditu; horretarako, Estatuaren Administrazio Orokorraren eskumen-eremuan Ikuskapen Unitate Berezi bat eratuko da, lege honetan xedatutakoarekin bat.

Unitate berezi horrek ikuskapen-programa garatuko du urtero, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak eta, hala badagokio, autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek emandako informazioaren arabera, baldin eta autonomia-erkidegoek beren lurralde-jarduneko planetan xedatu badute Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak hartuko dituela bere gain enplegurako lanbide-heziketaren arloko jardun zehatz eta jakin batzuk, autonomia-erkidegoko araudian aurreikusitako baldintzetan. Ikuskapen-programa hori gauzatzean, nolana ere, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren lurralde-zuzendaritzek eta Laneko eta Gizarte Segurantzako probintzia-ikuskatzaitzek ere parte hartuko dute.

Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren sistemaren eremuan, ikuskapeneko funtzio publikoaren arloko eginkizun eta zerbitzuak eskualdatuta dituzten autonomia-erkidegoei dagokie Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren jardura antolatzea gai horretan eta, behar izanez gero, aipatutako Ikuskapen Unitate Bereziaren laguntza izango dute.

3. 17. artikuluan aipatutako prestakuntzaren jarraipeneko eta kontroleko jarduerak gauzatzeko, administrazio publiko eskudunek kanpoko erakunde espezializatu eta independenteen laguntza eska dezakete, baina horretara bideratutako finantzaketak ezin izango du gainditu dagokien eskumen-eremuan kudeatzen diren prestakuntza-funtsen ehuneko 5a. Erakunde horiek ez dute loturarik izan behar enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren parte-hartzeko eta gobernantzako organoekin, ez eta hirugarrenek programatutako prestakuntza ematearekin eta antolatzearekin ere.

Plan horiek garatzeko laguntza horretan ez da sartuko, inolaz ere, prestakuntza-jardueraren jarraipenarekin eta kontrolarekin lotutako ahal publikoak eskuordetzea.

19. artikulua. *Arau-haustek eta zehapenak.*

1. Enplegurako lanbide-heziketaren eremuan aplikatu beharreko arau-hausteen eta zehapenen araubidea abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren bidez arautuko da.

Goiko paragrafoan aurreikusitako arau-hausteen eta zehapenen araubide horretan aurreikusi ez den orotarako, Diru-laguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren IV. tituluan jasotakoari jarraituko zaio.

2. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak enplegurako lanbide-heziketari laguntzeko programetan ezarritako diru-laguntzen eta laguntzen aplikazioa kontrolatuko du, betiere gaien eskudunak diren organoek diru-laguntzen eta prestakuntza-jardueraren finantza-kontrola baliatzeko aukera alde batera utzi gabe.

Dena den, autonomia-legedian enplegurako lanbide-heziketaren arloko ikuskapenak egiteko beste formula batzuk ere xedatu ahal izango dira.

3. Enplegurako lanbide-heziketaren arloko arau-hauste larriengatik eta oso larriengatik jarritako zehapenen ondorioz diru-laguntza eman duen erakundeak laguntza hori bidegabetzat jotzen badu, zehapenak —irmo direnez geroztik— azaroaren 17ko 38/2003 Legearen 20. artikuluan aipatzen den Diru-laguntzen Datu Base Nazionalean sartuko dira.

Horretarako, zehapenak jartzeko eskudunak diren agintzaritzek komunikazioa bidaliko dute azaroaren 17ko 38/2003 Legearen 20. artikuluan aurreikusitako era, epea, edukia eta bidalketa-modua errespetatuta.

Estatuko Administrazioaren Kontu-hartzailetza Nagusiari datu pertsonalak lagatzeko, ez da beharrezkoa izango ukituaren adostasuna. Esparru horretan ez da aplikatuko Izaera Pertsonaleko Datuak Babesteari buruzko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoaren 21.1 artikuluan xedatutakoa.

4. Aplikatu beharreko araudiaren arabera arau-haustek egiteagatik, diru-laguntzak lortzeko aukera aldi jakin baterako kenduko zaie, orobat, prestakuntza-erakunde jakin batzuei, zuzendaritzan dauden pertsonak ikusita edo bestelako inguruabarrak aintzat hartuta, uste bada halako neurriak aplikatu zaizkien enpresen jarraipen edo eratorpen direla eraldatze, bat-egite edo ondorengotza prozesuen ondorioz.

5. Diru-laguntzen finantza-kontrolaren ondoriozko arau-hauste administratibotzat jotzen diren jokabideei zehapena ezarriko zaie aurreko zenbakietan xedatutakoaren arabera, baldin eta jokabide horiek jasota badaude Estatuko Administrazioaren, autonomia-erkidegoen edo toki-korporazioen kontu-hartzailetza nagusiek eta, Erkidegoko araudiari jarraikiz, finantza-kontrolako eginkizunak esleituta dituzten organoek egiten dituzten txostenetan.

V. KAPITULUA

Informazio-sistemak, ebaluazioa eta kalitatea20. artikulua. *Informazio-sistema integratua.*

1. Informazio-sistema integratuan, lurralde nazional osoan garatzen diren prestakuntza-ekintzei buruzko informazio osatua eta eguneratua bilduko da; informazio horrek ekintzen trazabilitatea ahalbidetuko du, eta langileen enplegarritasunaren hobekuntzan zer nola eragiten duen ebaluatzea ere ahalbidetuko du, betiere enplegurako lanbide-heziketari buruzko informazio guztiaren etengabeko eguneratzea, koherentzia eta alderagarritasuna bermatuta, ekimen baten edo bestearen barruan garatuta ere. Informazio hori fitxategi bakar batean bilduko da, eta Administrazio eskudun guztientzat eskuragarri egongo da.

Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak, autonomia-erkidegoekin batera, datuak trukatzeko eredu eta protokolo bateratuak zehaztuko ditu, informazio-sistema integratua eta aipatutako fitxategia abiarazteko ezinbestekoak diren aldetik. Era berean, sistemaren gardentasuna eta hedapena lortzeko honako tresna hauek osatu eta garatuko ditu: Prestakuntza Kontua, Prestakuntza Espezialitateen Katalogoa eta Estatuko Prestakuntza Erakundearen Erregistroa.

2. Langileak lanbide-karreraren zehar jasotzen duen prestakuntza eta, nolana ere, Lanbide Kualifikazioen Katalogo Nazionalarekin eta Goi-mailako Hezkuntzarako Kualifikazioen Espainiako Esparruarekin bat jasotakoa, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakiari lotuta egongo den Prestakuntza Kontu batean jasoko da.

Enplegu-zerbitzu publikoek kontu horretan sartutako informazioa fidagarria izan dadin zaindu beharko dute, eta dagozkien idatzoharrak egingo dituzte, garaiz eta forma egokian.

3. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak Prestakuntza Espezialitateen Katalogoa garatu eta etengabe eguneratua izango du. Katalogo horretan, lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren esparruan garatzen diren prestakuntza-eskaintza guztia bilduko da, profesionaltasun-ziurtagiriak lortzera bideratzen dena ere barnean hartuta; horretaz guztiaz gain, prestakuntza-espezialitate bakoitza emateko beharrezkoak diren irakasleek, parte-hartzaileek, instalazioek eta ekipamenduek bete beharreko gutxieneko baldintzak ere zehaztuko dira.

Katalogoa etengabe eguneratzeko baliabide zaluak aurreikusiko dira, prestakuntza-espezialitate berriak Katalogoan txertatu ahal izateko eta indartzen ari diren okupazio eta sektoreetako prestakuntza-eskakizunei erantzuteko. Era berean, prestakuntza-espezialitateak aldizka berrikusi egin beharko dira, Katalogoan sartu zirenetik gehienez ere bost urteko epean.

Enpresek beren langileentzat programatutako prestakuntza-ekimenean, ez da beharrezkoa izango prestakuntza-ekintzak Katalogo horretako prestakuntza-espezialitateekin lotuta egotea, baina horrek ez du esan nahi ekimen horien hasiera eta bukaera jakinarazi behar ez denik.

4. Halaber, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak Estatuko Prestakuntza Erakundearen Erregistroa garatu eta etengabe eguneratuko du; erregistro hori publikoa izango da, eta autonomia-erkidegoetan prestakuntza-erakundeak dagokien lurraldean inskribatzeko dauden erregistroekin koordinatuta egongo da, datuen egitura bateratua izanik, 15. artikuluan xedatutakoari jarraikiz; erregistro horietako informazioa bildu beharko du.

Estatuko erregistro horretan, inskribatutako prestakuntza-erakundeek ematen duten prestakuntzaren kalitateari eta emaitzei buruzko informazioa txertatuko da; horretarako, adierazle objektibo eta gardenak erabiliko dira.

21. artikulua. *Prestakuntzaren ebaluazioa: eragina eta eraginkortasuna.*

1. Enplegurako lanbide-heziketaren sistemak etengabe ebaluatzeko mekanismoak izango ditu. Mekanismo horiei esker, jakingo da egindako prestakuntzak zenbateko eragina izan duen arlo hauetan: enplegua lortzea eta hari eustea; enpresen lehiakortasuna eta

langileen kualifikazioa hobetzea; prestakuntza-ekintzak lan-merkatuaren beharretara egokitzea, eta erabili diren baliabide ekonomikoen eta bitartekoen eraginkortasuna.

Helburu hori lortzeko, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak, autonomia-erkidegoetako organo edo erakunde eskudunekin batera eta ordezkartza handieneko enpresaburuen elkarteetan eta sindikatuen parte-hartzearekin, lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistema osoaren kalitatea, eragina, eraginkortasuna eta efizientzia ebaluatzeko plan bat egingo du urtero, eta, plan horren ondorioak eta gomendioak aintzat hartuta, funtzionamenduan hobekuntzak txertatu behar dira.

Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusiak urteko ebaluazio-plan horri buruzko txostena egin beharko du.

2. Orobat, enplegurako lanbide-heziketa kudeatzeko, programatzeko eta kontrolatzeko eskudunak diren organoek etengabeko ebaluazioa egin beharko dute beren eremuetan; ebaluazio horretan, honako hauek sartuko dira:

a) Prestakuntza-ekimen oro abiaraztea beharrezkoa edo egokia dela justifikatzen duen alde aurreko azterlan bat. Azterlan horretan, merkatu-azterketa bat egin beharko da, eta, gutxienez, erantzun nahi diren prestakuntza-beharren diagnostiko zehatza ere bai.

b) Aldez aurreko helburu espezifiko eta zenbakarriak ezartzea, adierazle-sistema garden batekin batera, prestakuntzaren kalitatearen jarraipena eta ebaluazioa egin ahal izateko.

c) Lortutako jakintzaren eragina neurtzea, langabeak jasotako prestakuntzarekin lotura duen enplegu batean hasi ote diren, eta landunek zereginak hobeto betetzen ote dituzten edo lanpostuz igotzeko aukerarik ote duten aztertuta.

d) Erabiltzaileen gogobetetze-mailaren ebaluazioa, ikasleek eta enpresek parte hartuta.

e) Ebaluazioak eragindako ondorio eta gomendioen azterketa sistematikoa, sistema hobetzeko aukera bihur daitezten.

3. Enpresek beren langileentzat programatutako eta kudeatutako prestakuntzan, enpresen barruan egiten den ebaluazioa alde batera utzi gabe, ekimen osoaren ebaluazioa egingo da, aldez aurretik hautemandako beharrei erantzun ote zaien jakiteko. Ebaluazio hori 1. zenbakian aurreikusitako urteko planean txertatuko da.

4. Aurreko ebaluazio horiei beharrezkoak diren guztiak gehituko zaizkie, aldez aurretik zehaztutako helburu eta adierazleei erantzuteko. Ebaluazio horiek kanpoko erakunde espezializatu eta independenteek egingo dituzte, zeinek ez baitute zerikusirik izango enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren parte-hartzeko eta gobernantzako organoekin, ez eta hirugarrenentzat programatutako prestakuntza ematearekin eta antolatzearekin ere. Era berean, Enplegu eta Lan Kontuetarako Konferentzia Sektorialaren esparruan, enplegurako lanbide-heziketaren kalitateari eta eraginari buruzko administrazioarteko ebaluazioak egitea erabaki daiteke, eremu guztietan.

5. Administrazio eskudunek aurreko zenbakietan aurreikusitako ebaluazioen emaitzak argitaratuko dituzte, eta jendeak informazioa lortzeko eta kontsultatzeko gune bat prestatu beharko dute horretarako, erraz identifikatzeko eta eskuratzeko moduan.

22. artikulua. *Prestakuntzaren kalitatea.*

1. Enplegu-zerbitzu publikoek prestakuntzaren kalitatea zainduko dute, bakoitzak bere eskumen-eremuan. Horretarako, unean-unean indarrean dagoen Enplegua Aktibatze Espainiako Estrategiaren ebaluaziorako eta jarraipenerako aurreikuspenei jarraituko diete, bai eta haren helburuei eta jarduketa-printzipioei ere, batik bat, honako hauei dagokienez:

a) Emaitzarako orientazioa, eta ekintzen emaitzen eta helburuen betetze-mailaren jarraipena eta ebaluazioa egitea.

b) Kostuak identifikatzea eta jardunbide egokiak zabaltzea.

c) Enplegu-eskatzaileri egindako prestakuntza-eskaintza aktibatze eta laneratzeko tresnatzat hartzea, enplegu-politika aktiboen eta pasiboen arteko lotura indartuta.

d) Prestakuntza hartzaileen eta lan-merkatuaren beharretara egokitzea eta moldatzea, aplikatzen diren lurraldearen errealitatea aintzat hartuta.

e) Gizarteari irekitzea, beste eragile eta enpresa batzuen —publiko nahiz pribatu— parte-hartzea ahalbidetuta, egoki diren lankidetzatresnen bitartez.

2. Langile landun eta langabeentzako prestakuntza-eskaintza emango duten prestakuntza-erakundeek, finantzaketa publikoa jaso aurretik, konpromiso egiaztagarria hartu beharko dute adierazteko baliabide publikoak kalitatez kudeatuko dituztela eta haiek erabiltzean gardentasuna eta efizientzia aplikatuko dituztela. Konpromiso hori parte-hartzaile guztien asistentziarekin eta irakaspenarekin lotuta egongo da, prestakuntza-ekintzaren garapenarekin duten gogobetetze-mailarekin, edukiarekin, emaitzekin, irakasleen kalitatearekin eta irakasteko modalitateekin.

3. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak, autonomia-erkidegoen proposamenak kontuan izanik, prestakuntza-ekintzak ematen dituzten irakasleak perfektionatzeko eta prestakuntza-ekintza horietara bideratutako metodologia tekniko-didaktikoa garatzeko plana landuko du. Plan horretan bildutako ekintzak bi autonomia-erkidegotako edo gehiagotako prestatzaileei zuzenduta baldin badaude, Erreferentzia Nazionalako Ikastetxeen bitartez gauzatuko dira; ikastetxe horiek Koordinazio eta Jarraipeneko Batzordeetan erabakitako finantzaketa jasoko dute Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikotik. Aldiz, ekintzak autonomia-erkidego bakarreko prestatzaileei zuzenduta baldin badaude, autonomia-erkidegoaren esparruan kudeatuko dira.

Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusiak plan horri buruzko txostena egin beharko du.

VI. KAPITULUA

Sistemaren gobernantza

23. artikulua. *Administrazio publikoek eta gizarte-eragileek parte hartzeko organoa.*

1. Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusia da administrazio publikoek eta gizarte-eragileek lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sisteman parte hartzeko eta kontsultak egiteko estatuaren organo nagusia. Arlo horretan, eta Lanbide Heziketaren Kontseilu Nagusiaren nahitaezko txostenaren xede ez denari dagokionez, organo horrek erregelamendu bidez xedatutako eginkizunak beteko ditu, lege honetan xedatutakoez gain.

2. Kontseilua hiru alderdikoa eta parekidea izango da, eta lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren arloan eginkizun hauek beteko ditu:

a) Lege honetan eta enplegurako lanbide-heziketaren gainerako araudian xedatutakoa betetzen dela zainduko du, eta sistemaren helburu orokorren eraginkortasunaz ere arduratuko da.

b) Nahitaezko txostenak idatziko ditu, honako hauei buruz: 4. eta 5. artikuluetan aipatzen diren urte anitzeko agertokia eta urteko txostena; lege honen 26.4 artikuluan jasotako erregelamenduzko arauaren proiektua, eta enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren arauen gainerako proiektuak.

c) Aurrekontuko baliabideak lege honetan aurreikusitako prestakuntza-arlo eta -ekimenen artean esleitzeko moduari buruz informazioa eman eta proposamenak egingo ditu.

d) Sektoreko eta sektorearteko azterlan eta ikerketak egiteko proposamenak egingo ditu.

e) Enplegurako Prestakuntzaren urteko Jarraipen eta Kontrol Planaren orientabideak onartuko ditu; Sistemaren Kalitatea, Eragina, Eraginkortasuna eta Efizientzia Ebaluatzeko Urteko Planari buruz —lege honen 21. artikuluan jaso— informatuko du, bai eta Irakasleak Perfektionatzeko Planari buruz ere —lege honen 22. artikuluan jaso—.

f) Gomendioak emango ditu, Estatuaren Administrazio Orokorraren eta autonomia-erkidegoen eremuan, lege honetan jasotako arloetan egingo diren jardunak behar bezala koordinatzen direla ziurtatzeko.

g) Lanbide Heziketaren Kontseilu Nagusiarekin koordinatuta lan egingo du, Kualifikazioen eta Lanbide Heziketaren Sistema Nazionala osatzen duten funtsezko ekintzak eta tresnak garatze aldera.

h) Mapa sektoriala onartuko du, lege honen 26. artikuluan azalduta dauden egitura paritario sektorialen arrazionaltasuna eta eraginkortasuna hobetzeko xedez.

i) Prestakuntza Beharrak Aztertze eta Hautemateko Urteko Txostenaz arduratuko da, eta enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren funtzionamenduari buruzko gomendioak proposatuko ditu.

j) Enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren printzipioak eta helburuak betetzearekin zerikusia duen beste edozein eginkizun beteko du, sistema horren koherenziari eta Kualifikazioen eta Lanbide Heziketaren Sistema Nazionalarekin duen loturari eusteko.

24. artikulua. *Administrazio publiko eskudunak eta sistemaren koordinazioa.*

1. Administrazio publiko bakoitzak enplegurako lanbide-heziketaren programazioa, kudeaketa eta kontrola zainduko ditu dagokion eskumen-eremuan, beste Administrazio batzuei dagokienarekin koherente izanik eta haiekin koordinatuta.

Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak eta autonomia-erkidegoetako organo eskudunek lankidetzan, koordinatuta eta elkarlanean jardungo dute arlo horretan, Enplegu eta Lan Kontuatarako Konferentzia Sektorialaren bitartez, betiere Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 7.a) artikuluan xedatutakoari jarraikiz.

2. Estatuaren esparruan, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak enplegurako lanbide-heziketa programatzeko, kudeatzeko eta kontrolatzeko eginkizunak garatuko ditu, honako kasu hauetan:

a) Prestakuntzako ekimenak ebaluatu, jarraitu eta kontrolatzeko jarduerak direnean, Gizarte Segurantzaren kuotetako hobarien bitartez finantzatutakoak; hobari horiek lantokiak autonomia-erkidego batean baino gehiagotan kokatuta dituzten enpresei aplikatzen zaizkie.

b) Autonomia-erkidego baten lurralde-eremua gainditzen duten prestakuntzako ekintzak edo programak direnean, eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren esku-hartzea beharrezkoa bada ekintza koordinatua eta homogenea bermatzeko. Baldintza horiek zer kasutan beteko diren erregelamendu bidez erabakiko da.

c) Estatuaren eskumen eskusiboak baliatzearekin lotutako prestakuntza-ekintzak direnean, Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 13.h) 4 artikuluan xedatutakoari jarraikiz.

d) Ceutako eta Melillako lurralde-eremuko prestakuntza-ekintzak direnean, ekintza horien kudeaketa hiri autonomo horietara eskualdatzen ez den bitartean, Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen bigarren xedapen iragankorrean xedatutakoari jarraikiz.

3. Autonomia-erkidegoaren esparruan, autonomia-erkidegoek erabakiko dute zer organo edo erakunde diren eskudunak enplegurako lanbide-heziketa programatzeko, kudeatzeko eta kontrolatzeko.

4. Autonomia-erkidegoek beren eremuetan garatutako prestakuntzari buruzko informazioa eman beharko diote Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, bai eta Europako Gizarte Funtsak batera finantzatutako ekintzak justifikatzeko beharrezkoa den informazioa ere, Estatu osoko estatistika-informazioarekin txertatu eta koordinatuko dela bermatzeko moduan.

Bestalde, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak Estatu osoan gauzatutako prestakuntzari buruzko informazioa helarazi beharko die autonomia-erkidegoei, bai eta

Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren bitartez autonomia-erkidego bakoitzaren lurralde-eremuan gauzatzen denari buruzkoa ere.

Halaber, organismo horrek autonomia-erkidegoen informazio-betebeharrak betetzen direla zainduko du, eta zer zuzenketa egin behar dituzten jakinaraziko die.

Enplegu eta Lan Kontuetarako Konferentzia Sektorialean ekitaldi bakoitzerako onartutako funtsak banatzeko irizpide objektiboak lankidetzako hitzarmen edo arauetan txertatuko dira, eta hitzarmen edo arau horien bitartez, zenbaki honetan bildutako informazio-betebeharrak ez betetzearen ondorioak finkatuko dira, azaroaren 26ko 47/2003 Aurrekontuen Lege Orokorraren 86. artikuluan xedatutako kudeaketa-baldintzekin batera.

25. artikulua. *Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioa.*

1. Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioa Estatuko sektore publikoari dagokio, eta haren Patronatua honako hauek osatuko dute: Estatuaren Administrazio Orokorrak, autonomia-erkidegoek eta ordezkari handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuek. Patronatua bere estatutuetan jasotzen den kide kopuruak osatuko du; ordezkari handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuek, gehienez ere, hamabi eta hemezortzi kide bitartean izango dituzte, autonomia-erkidegoek kide bana eta Estatuaren Administrazio Orokorrak, berriz, organo horretan ordezkari gehiengoduna izan dezan behar den kide kopurua. Fundazioei buruzko abenduaren 26ko 50/2002 Legearen 15. artikuluan ezarritakoaren arabera, patronoek ez dute ordainsaririk jasoko beren kargua betetzeagatik. Nolanahi ere, patronoek eskubidea izango dute garraiorako, mantenerako eta ostaturako gastuak —behar bezala justifikatuak— bueltan jasotzeko, Zerbitzuen Ondoriozko Kalte-ordainei buruzko maiatzaren 24ko 462/2002 Errege Dekretuaren ezarritako zenbatekoetan. Errege-dekretu horren 8. artikuluan edo 1. eranskinean espresuki ageri ez diren patronoek errege-dekretu horren azken xedapenetatik bigarrean agindutakoa beteko dute.

Enpleguko Estatu Idazkaritzaren titularra izango da Patronatuko presidente.

Erabakiak hartzeko araubidean xedatzen denez, Patronatuko kideen gehiengoa lortu beharko da, eta, berdinketa izanez gero, presidentearen botoa erabakigarria izango da.

2. Fundazioei buruzko abenduaren 26ko 50/2002 Legearen esparruan, Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioak erregelamendu bidez esleitu zaizkion jarduerak egingo ditu, Estatuaren eskumen-eremuan. Nolanahi ere, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren laguntzaile eta laguntza teknikoko erakunde izango da enplegurako lanbide-heziketaren arloan, betiere Diru-laguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren 12. artikuluan eta hurrengoetan xedatutakoari jarraikiz, dagokion lankidetzak-hitzarmena sinatu ostean.

Halaber, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioari laguntzeko eginkizunak ere beteko ditu, lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistema estrategikoki garatzeari dagokionez.

26. artikulua. *Egitura paritario sektorialak.*

1. Estatuaren eremuko negoziatio kolektibo sektorialaren esparruan, eta eremu bereko prestakuntza-arloko akordio espezifikoen bitartez, ordezkari handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuek eta dagokion sektorean ordezkari handia dutenek egitura paritario sektorialak eratu ahal izango dituzte, nortasun juridiko propioarekin edo gabe.

Egitura paritario horietan antzeko sektoreak bilduko dira, Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusiak onartzen duen mapa sektorialaren arabera.

2. Enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren eremuan, egitura paritario sektorialek honako eginkizun hauek izango dituzte:

- a) Sektorearen araberrako prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea.
- b) Sektorearen araberrako prestakuntza-programetarako prestakuntzaren orientabideak eta lehentasunak proposatzea, ETE-*ei* zuzendutako programei bereziki erreparatuta.

c) Enplegurako prestakuntzaren kalitatea eta kudeaketa hobetzeko proposamenak egitea, eremu sektorialean.

d) Sektorea egokitzeko, berregituratzeko eta garatzeko prozesuekin lotura duten prestakuntza-proposamenak egitea, batik bat, gainbehera doazen sektoreetako langileen birkualifikazio-beharrekin lotutakoak.

e) Enpresen barruan, prestakuntza-arloko akordioak ahalbidetuko dituzten mekanismoak zehaztea eta desadostasun-prozesuetan bitartekari izatea.

f) Bakoitzari dagokion eremuan egiten den enplegurako lanbide-heziketa ezagutzea.

g) Enplegurako lanbide-heziketaren sustapen- eta prestakuntza-ekimenak ezagutaraztea, bereziki, ETE-en eta mikroETE-en artean.

h) Enplegurako lanbide-heziketari buruzko urteko memoria egitea, dagokion sektore-eremuan.

i) Proposamenak egitea berei dagozkien eremuetan bultzatzen diren ikerketak eta azterlan sektorialak lantzeko, bai eta Erreferentzia Nazionaleko Ikastetxeek egiten dituztenak lantzeko ere.

3. Era berean, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak edo Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioak eskatuta, honako hauek ere egin ditzakete:

a) Azterlan eta ikerketa sektorialak egitea lan-arloko enplegurako lanbide-heziketari buruz.

b) Lanbide-kualifikazioak, profesionaltasun-ziurtagiriak eta prestakuntza-espezialitateak definitzen eta eguneratzen parte hartzea.

c) Lan-esperientzia egiaztatzeko prozesuetan eta prozesu horiek burutzeko lagungarri izango diren prestakuntza-jardunak diseinatzeko parte hartzea.

d) Lanbide-heziketa duala ezagutarazten eta sendotzen parte hartzea lan-arloan, ikaskuntza eta prestakuntzarako kontratuaren bidez.

4. Erregelamendu bidez zehaztuko dira egitura paritario sektorialekin finantzaketa lortzeko bete behar dituzten epeak, irizpideak, baldintzak eta informazio-betebeharrak eta beren funtzionamendu-esparrua, baina Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusiak txostena egin beharko du alde zuzenetik.

Egitura paritario horiek funtzionamendu-erregelamendua izango dute, eta behar besteko finantzaketa eta laguntza tekniko kualifikatua ere bai, agindutako eginkizunak bete ditzaten.

Lehenengo xedapen gehigarria. *Enpresa txiki eta ertainentzako laguntza.*

Enplegu-zerbitzu publikoek behar diren ekimenak sustatuko dituzte, enpresa txiki eta ertain guztientzat errazagoa izan dadin beren langileei prestakuntza ematea. Hori lortzeko, kasuan kasuko lurralde- eta sektore-eremuan ordezkari handiena edo handia duten enpresaburuen elkarte eta sindikatuen laguntza izango dute. Horretarako, enplegurako lanbide-heziketako ekimen guztiei buruz eta prestakuntza hori emateko dauden erakunde guztiei buruz beharrezkoa duten informazio guztia eta aholkularitza eskaini beharko diete.

Bigarren xedapen gehigarria. *Prestakuntza-txekeari bultzada ematea.*

Enplegu eta Lan Kontuetarako Konferentzia Sektorialean, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak eta autonomia-erkidegoek batera aztertuko dituzte prestakuntza-txekea abian jartzeko modua eta hura ebaluatzeko mekanismoak.

Hirugarren xedapen gehigarria. *Kualifikazioen eta Lanbide Heziketaren Sistema Nazionalaren tresna garrantzitsuenei bultzada ematea.*

Enplegurako lanbide-heziketa ekonomia produktiboaren benetako beharrezanetara hurbiltzeko asmoz, Kualifikazioen eta Lanbide Heziketaren Sistema Nazionalaren funtsezko zenbait tresna indartuko dira, haien kalitatea eta eraginkortasuna areagotzeko eta

banakako nahiz produkzio-sistemaren prestakuntza-beharretara egokitzeko. Horretarako, eta Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan aurreikusitakoaren arabera, administrazio publiko eskudunek beharrezkoak diren neurriak hartuko dituzte, honako hauetarako:

a) Profesionaltasun Ziurtagirien Katalogo Nazionala eguneratzeko, prozedura arin bati jarraikiz eta lan-merkatu aldakor honen beharrak aintzat hartuta, eta Lanbide Kualifikazioen Katalogo Nazionalaren eguneratzeen arabera.

b) Erreferentzia Nazionalako Ikastetxeen sarea indartzeko, enplegurako lanbide-heziketaren eremuan eta, bereziki, prestakuntza-erakunde laguntzaileen sareari eta prestatzaileei zuzendutako kalitatea hobetzeko jardueretan prestakuntzako, esperientziako eta izaera berritzaileko ekintzak garatzeko laguntza sustatuta. Horretarako, ikastetxe horiek zentro teknologikoekin eta jakintza kudeatzeko beste sare batzuekin –naziokoak zein nazioartekoak– harremanetan egoten saiatu beharko dute, beren sektore-eremu espezifikoetan.

c) Lan-esperientzia egiaztatze prozedurak bultzatzeko, jarraitutasuna, arintasuna eta eraginkortasuna ahalbidetuko duten hobekuntzekin kalitatea eta kualifikazio-aukerak bermatzearren, baldintza berdinetan, langile guztientzat.

d) Lan-arloko orientaziorako eta informaziorako sistema integratua garatzeko, zeinetara langile guztiek —bereziki, desgaitasuna duten pertsonak— irispidea izango baitute; sistema horrek, banakako profila oinarri hartuta, langileen lanbide-kualifikazioa ahalbidetuko du prestakuntzaren eta lan-esperientzia aitortzearen bitartez.

Laugarren xedapen gehigarria. *Estatistikak egitea.*

Enplegu Sistema Nazionalaren esparruan, Estatu Enplegu Zerbitzu Publikoak hartu beharreko neurriak hartuko ditu Estatu osoaren eremuan egiten diren estatistiketan, lege honen esparruan egindako prestakuntza ez ezik, enpresek berezko finantzaketarekin eta administrazio publikoek beren langileentzat egiten duten prestakuntza ere txerta dadin.

Bosgarren xedapen gehigarria. *Enpleguan Prestatzeko Hiruko Fundazioa.*

Enpleguan Prestatzeko Hiruko Fundazioak 25. artikuluan aurreikusitako Fundazioaren izena hartuko du, eta artikulua horretan xedatutako baldintzen arabera osoa izango du.

Enpleguan Prestatzeko Hiruko Fundazioari baimena ematen zaio estatutuak eta antolamendua lege honetan xedatutakoaren arabera egokitzeko beharrezkoak diren neurri tekniko eta ekonomikoak har ditzan, lege hau indarrean jarri eta gehienez hilabeteko epean eta bere aurrekontuaren kargura.

Seigarren xedapen gehigarria. *Azterketako eta plangintzako jarduerak finantzatzea.*

Alde batetik, 26. artikuluan 2. eta 3. zenbakietan aurreikusitako jarduerak eta, bestetik, 10.2 artikuluan xedatutakoa betetzeko egin daitezkeen jarduerak finantzatzeko, Enpleguan Prestatzeko Estatu Fundazioari esleitutako aurrekontua baliatuko da, edo, bestela, administrazio eskudunek finantzatuko dituzte, beren lurralde-eremuetan, dagokionaren arabera; finantzaketa benetan egindako jardueraren arabera banatuko da. Jarduera bera ezingo da, inolaz ere, finantzabide bat baino gehiago erabiliz finantzatu.

Era berean, jardueretan parte hartzen dutenei kalte-ordaina eman dakieke, joan-etorriak, mantenua eta ostatua ordaintzen laguntzeko.

Zazpigarren xedapen gehigarria. *Kontratazioari laguntzeko neurriak ebaluatzea.*

Gobernuak lurralde-eremu guztietan indarrean dauden kontrataziorako hobari guztien eta Gizarte Segurantzarekiko kotizazioen murrizketa guztien azterketa egingo du, eta datu horiek 2016ko maiatzaren 31 baino lehen aurkeztu beharko ditu. Azterketa horretan, indarrean dauden kontratazioari laguntzeko neurrien eraginkortasuna ebaluatuko da, helburuak betetzeari dagokionez; aurrekontuan duen eragina ere ebaluatuko da, eta

pizgarrieei eustea komeni den edo baliabide horiek enplegu-politika aktiboen eremuko beste ekimen batzuetara bideratu behar diren balioetsiko da.

Zortzigarren xedapen gehigarria. *Kreditu-gerakin txertagarriak.*

Lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistemara bideratutako kreditutik Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren kreditu-erreserban ekitaldi bakoitzaren amaieran sor daitezkeen gerakinak hurrengo ekitaldiko kredituei atxikiko zaizkie, Estatuko Aurrekontu Orokorren Legeak ekitaldi bakoitzerako xedatutakoari jarraikiz.

Bederatzigarren xedapen gehigarria. *Gastu publikoa.*

Lege honetan bildutako neurrien ondorioz, gastu publikoan eta Administrazioaren zerbitzupeko langileen gastuetan ez da hazkunde garbirik gertatuko.

Hamargarren xedapen gehigarria. *Ordainketa aurreratuen mugak.*

Zenbait kasutan, 6.8 artikuluan jasotako oinarri arautzaileek ordainketa aurreratuei muga batzuk ezar diezazkiekete, artikulua horren bigarren paragrafoan ezarritakoak ez bezalakoak. Hona hemen kasu horiek zein diren: Estatuaren Administrazio Orokorri, autonomia-erkidegoei eta toki-erakundeei zuzendutako laguntzak direnean, bai eta horien titulartasun osokoak diren erakundeei zuzendutako laguntzak direnean ere; betiere, enplegu eta prestakuntzako programa publikoen eremukoak, askatasunaz gabetuta daudenen prestakuntzarako eta Indar Armatuekin aldi baterako harremana duten tropako eta marineltzako militarren prestakuntzarako hitzarmenen eremukoak —8.1 artikuluan d) letran jasoak—, eta administrazio eskudunek enplegurako lanbide-heziketa ikastetxe publikoetan emateko sinatzen dituzten hitzarmenen eremukoak —14.2 artikuluan b) letran aurreikusitakoaren arabera—.

Hamaikagarren xedapen gehigarria. *Enplegua sustatzeko ekintzen finantzaketa 2015ean.*

Bada neurri bat, 2015ean bakarrik indarrean egongo dena eta aukera emango duena lehentasunez langabeei zuzendutako prestakuntza-ekintzak eta enplegu-prestakuntzako programa publikoak finantzatzeko dituzten enplegurako lanbide-heziketaren kuotatik datozen funtsen ehuneko 20a Enplegu Politikarako Urteko Planean jasota dauden enplegua sustatzeko ekintzetan erabiltzen jarraitzeko, baldin eta horko parte hartzaileak enplegu-eskatzaille gisa inskribatuta badaude eta aldeztu aurretik Enplegu Zerbitzu Publiko eskudunak txostena idatzi badu, 2015erako Estatuaren Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 26ko 36/2014 Legearen laurogeita bederatzigarren xedapen gehigarrian ezarritako eran.

Hamabigarren xedapen gehigarria. *Euskal Autonomia Erkidegoa.*

Lege hau honako hauetan ezarritakoaren arabera aplikatuko da Euskal Autonomia Erkidegoan: Espainiako Konstituzioaren 149.1.7 artikulua; Euskal Herriaren Autonomia Estatutua onartzen duen abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoaren 12.2 artikulua; Lanaren, enpleguaren eta enplegurako lanbide-heziketaren esparruan Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak burutzen dituen lan-arloko legeria betearazteko eginkizunak eta zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatzeari buruzko azaroaren 5eko 1441/2010 Errege Dekretua, eta Euskal Autonomia Erkidegoarekiko Ekonomia Ituna onartzen duen maiatzaren 23ko 12/2002 Legea.

Lehenengo xedapen iragankorra. *Martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretuaren arabide iragankorra.*

1. 8. artikuluan aipatutako enplegurako lanbide-heziketako ekimenak erregelamendu bidez garatzen ez diren bitartean, Enplegurako Lanbide Heziketaren Azpisistema arautzen

duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretuan eta hori garatzen duten arauetan aurreikusitakoak egongo dira indarrean, honako aurreikuspen hauei dagokienez izan ezik:

a) Dagokien erregistroan egiaztatutako eta/edo inskribatutako prestakuntza-erakundeei soilik zabalik egongo den norgehiagoka-araubideari dagokionez, 6.5 artikuluari jarraikiz horrelakorik aurreikusi baldin bada. Erakunde horiek, 16. artikuluan xedatutako betebeharrak betetzeaz gain, esleitu zaien prestakuntza-jardueraren gauzatzea ezin izango dute hirugarrenekin azpikontratatu, baina, ondorio horietarako, irakasleen kontratazioa ez da azpikontrataziotzat hartuko.

b) Prestakuntza-ekintzen finantzaketari dagokionez, baina soilik emakida edo esleipena lortuz geroztik egiten direnak.

c) Diru-laguntzen ordainketa aurreratuari dagokionez, halakorik balego, 6.8 artikuluan bigarren paragrafoan aipatzen denari jarraikiz.

d) 6.5 artikuluan aurreikusitako prestakuntza-txekearen bultzadari dagokionez, bigarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoari jarraikiz.

e) Enpresen prestakuntza-ekintzei dagokienez, baina ekintzaren hasiera lege hau argitaratzen denetik aurrera jakinarazten denean soilik; kasu horretan, indarrean dauden modulu ekonomikoak modu berean aplikatuko dira enpresa guztietan, handi nahiz txiki. Halaber, prestakuntza-ekintza horiei 8.2 artikuluan xedatutako gutxieneko iraupena aplikatuko zaie, bai eta 7.3 artikuluan zehaztutako antolaketa-kostuen eta zeharkako kostuen ehunekoak eta 9.5 artikuluan xedatutako baterako finantzaketaren ehunekoak.

Era berean, lege hau indarrean jarri ondoren argitaratzen diren eskaintza-prestakuntzako deialdien kasuan, zeharkako kostuen finantzaketan ehuneko 10eko muga aplikatuko da.

f) Enpresek, beren langileen prestakuntza beren kabuz antolatu eta emateko aukera izateaz gain, prestakuntza antolatzeko eta emateko lanak kanpoko erakunde baten esku utz ditzakete, betiere 9.3 eta 12. artikuluetan ezarritako baldintzak betez.

g) Langile landunei eskainitako prestakuntzaren hornitzaile edo onuradun den prestakuntza-erakunde baten plantillan dauden langileek erakunde horrek kudeatzen dituen prestakuntza-ekintzetan parte hartu ahal izango dute, 14.2.c) artikuluan zehaztutako mugen barruan.

h) Landunei zuzendutako prestakuntza-planak gauzatzeko, ez da beharrezkoa izango Enplegurako Lanbide Heziketaren Azpisisistema arautzen duen martxoaren 24ko 395/2007 Errege Dekretuaren 24. artikuluan 2. eta 3. zenbakietan aurreikusitako hitzarmena sinatzea esleipendun diren prestakuntza-erakundeekin.

2. Martxoaren 22ko 4/2015 Errege Lege Dekretua (Enplegurako lanbide-heziketaren sistema presaz erreformatzeko lan-arloan) indarrean jartzen den egunean ebazteke dauden diru-laguntza deialdiak onartu dituzten organoek baliogabetu egingo dituzte 1. zenbakiaren a), b) eta c) letretan aipatzen diren gaietako dagokienez eta zeharkako kostuen finantzaketaren ehuneko 10eko mugari dagokionez aurreikusitakoaren aurkakoak diren xedapenak.

Hala ere, 2015. urtean, aurreko paragrafoan jasotakoa betetzetik salbuetsita geratuko dira martxoaren 22ko 4/2015 Errege Lege Dekretua (Enplegurako lanbide-heziketaren sistema presaz erreformatzeko lan-arloan) indarrean jarri zen egunean argitaratuta zeuden enplegatu publikoentzako enplegurako prestakuntza-deialdiak, administrazio publikoetako enplegurako prestakuntzaren akordioan ezarritakoaren esparruan eta haren baldintzetan eginak badira.

3. Enpresek programatutako prestakuntzaren antolaketa-gastuei eta zeharkako kostuei dagokienez, 7.3. artikuluan aurreikusitako gehieneko finantzaketa-ehunekoak aplikatuko zaizkie antolaketa-kostuei eta lotutako kostuei, hurrenez hurren.

Bigarren xedapen iragankorra. *2015erako lehentasunezko zeharkako konpetentziak.*

4. eta 5. artikuluetan aipatzen diren prestakuntza-beharren urteko txostena eta urte anitzeko agertokia lantzen ez diren bitartean, lehentasunezko ekintzat hartuko dira

prestakuntza-programazioari dagokionez, gutxienez, hizkuntza-kompetentziekin, ofimatikarekin, informazioaren eta komunikazioaren teknologiek, finantza-jakintzarekin, jakintza juridikoarekin eta administrazio publikoen funtzionamenduetan lotura dutenak.

Hirugarren xedapen iragankorra. *Lege hau indarrean jartzean indarrean dauden doktorego aurreko kontratuen araubide iragankorra.*

Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzari buruzko ekainaren 1eko 14/2011 Legearen aldaketa, zeina lege honen azken xedapenetatik seigarrenaren bidez onartzen baita, hura indarrean jarri aurretik sinatutako doktorego aurreko kontratuetan aplikatu ahal izango da.

Laugarren xedapen iragankorra. *Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak eta autonomia-erkidegoek hitzarmenak sinatu arte aplikatuko den araubide iragankorra.*

Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak eta autonomia-erkidegoek 9. artikuluan araututako prestakuntza-ekimenari eta prestakuntzarako banakako baimenei jarraipena egiteko eta haiek kontrolatzeko beharrezkoa den informazio-trukeari buruzko hitzarmena sinatzen ez duten bitartean, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak egingo ditu lantokiak autonomia-erkidego bakar batean kokatuta dituzten enpresek programatutako prestakuntza-ekintzen jarraipena eta kontrola.

Xedapen indargabetzailea. *Arauk indargabetzea.*

1. Indargabeturik geratzen dira lege honetan xedatutakoarekin kontraesanean dauden edo haren aurka doazen maila bereko edo apalagoko arauak.

2. Espresuki indargabeturik geratzen dira Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen seigarren xedapen gehigarria, eta Hazkuntza eta Enplegua Hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen bosgarren xedapen gehigarria.

Era berean, indargabetuta geratzen dira abenduaren 7ko 1613/2010 Errege Dekretuaren I. kapitulua eta xedapen iragankorra (errege-dekretu horrek Estatuko langile autonomoen elkarte profesionalen ordezkagaitasunaren Kontseilua sortu eta arautzen du eta Lan Autonomoaren Kontseiluaren osaera eta funtzionamendu- eta antolamendu-erregimena ezartzen ditu).

Azken xedapenetatik lehena. *Eskumen-titulua.*

Lege hau Espainiako Konstituzioaren 149.1.7 eta 149.1.13 artikuluetan xedatutakoaren babesean ematen da, zeinen bidez Estatuari esleitzen baitzaizkio lan-legegintzaren arloko eskumen eskusiboa eta jarduera ekonomikoaren plangintza orokorraren oinarriak eta koordinazioa arautzeko eskumena, hurrenez hurren.

Era berean, azken xedapenetatik zazpigarrena Espainiako Konstituzioaren 149.1.16 eta 149.1.17 artikuluetan xedatutakoaren babesean ematen da, zeinen bidez Estatuari esleitzen baitzaizkio osasunaren oinarrien eta koordinazio orokorraren arloko eskumen eskusiboa eta Gizarte Segurantzaren araubide ekonomikoaren arloko eskumen eskusiboa, hurrenez hurren.

Azken xedapenetatik bigarrena. *Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren Unitate Berezia.*

Enplegu eta Gizarte Segurantzako ministroaren agindu baten bidez, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak Ikuskapeneko Unitate Berezi bat antolatuko du Zuzendaritza Bereziaren barruan, Agintaritza Nagusiari atxikita; unitate berezi horrek zaintza- eta kontrol-eginkizunak izango ditu –Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitza Antolatzeari buruzko azaroaren 14ko 42/1997 Legearen 3. artikuluko 1.3.1 eta 1.4.3 zenbakietan aipatzen direnak–, enplegurako lanbide-heziketaren arloko hobari, diru-laguntza eta laguntzen eremuan, baldin eta Estatuaren Administrazio Orokorraren eskumenekoak badira. Unitate berezi horri esleitutako eginkizunak bateragarriak izango

dira Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren lurralde-zuzendaritzei eta Laneko eta Gizarte Segurantzako probintzia-ikuskatzaitzei arlo horretan esleitutako zaintzako eta kontroleko eginkizunekin.

Unitate bereziaren sorrerak, funtzionamenduak eta lanpostu-zerrenda hornitzeak ez du hazkunderik eragin behar gastu publikoan.

Azken xedapenetatik hirugarrena. *Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina aldatzea.*

Aldatu egiten da Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina (5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa). Hona nola:

Bat. Honela idatzita geratzen dira 2. artikulua 2. eta 3. zenbakiak:

«2. Enpresaburuak, norberaren edo besteren konturako langileak zein berdinetsitakoak, Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzen dituztenak edo eskatu dituztenak, prestakuntza-erakundeak edo enpresek –banaka edo enpresataldeetan– programatutako enplegurako lanbide-heziketako ekintzen antolaketa beren gain hartzen duten erakundeak, eta enplegurako lanbide-heziketako laguntza eta diru-laguntza publikoen eskatzaileak eta onuradunak, Gizarte Segurantzaren mutua laguntzaileak eta kudeaketan laguntzen duten gainerako entitateak, Gizarte Segurantzari buruzko harreman juridikoaren eremuan, eta prestazioen kudeaketaren ardura duten entitate edo enpresak, Gizarte Prestazio Publikoen Erregistroarekiko dituzten betebeharrak dagokienez, bai eta Gizarte Segurantzaren gaian diru-bilketari dagokionez garrantzia duen informazioa ematera behartuta dauden gainerako subjektuak ere.

3. Enpresaburuak, langileak, laguntza eta diru-laguntza publikoen eskatzaileak eta, oro har, pertsona fisiko nahiz juridikoak, enplegua emateko eta sustatzeko araudiari zein enplegurako lanbide-heziketari buruzko araudiari dagokionez.»

Bi. Honela idatzita geratzen da 5. artikulua 1. zenbakia:

«1. Enpresaburuaren egiteak nahiz ez-egiteak lan-arloko arau-hausteak izango dira, baldin eta banakako nahiz taldekako lan-harremanei, enplegatzeari, enpleguari, enplegurako lanbide-heziketari, aldi baterako lanari eta laneratze eta gizarteratzeari buruzko lege-arau, erregelamendu-arau eta hitzarmen kolektiboen klausula arauemaileen kontrakoak badira eta lege honen arabera tipifikatuta eta zigortuta badaude. Era berean, halakotzat joko dira subjektu erantzuleek kapitulu honetan arautzen diren gaitan egindako gainerako egiteak nahiz ez-egiteak ere.»

Hiru. Honela idatzita geratzen da II. kapitulu 3. atalaren 1. azpiatalaren titulua:

«Enpresaburuek, enplegu-agentziek, prestakuntza-erakundeek edo enpresek programatutako enplegurako lanbide-heziketako ekintzen antolakuntza beren gain hartzen duten erakundeek, eta laguntzen zein diru-laguntzen onuradunek enplegua eta enplegua sustatzeko laguntzak oro har direla-eta egindako arau-hausteak.»

Lau. Honela idatzita geratzen da 14. artikulua 4. zenbakia:

«4. Enpresaburuek, prestakuntza-erakundeek edo enpresek programatutako prestakuntza-ekintzen antolakuntza beren gain hartzen duten erakundeek eta laguntza zein diru-laguntza publikoen eskatzaileek eta onuradunek enplegurako lanbide-heziketari buruzko berariazko araudian galdatutako betebeharrak formal edo dokumentalak ez betetzea, betiere ez-betetze horiek larri edo oso larri gisa tipifikatuta ez badaude.»

Bost. Honela idatzita geratzen da 15. artikulua 6. zenbakia:

«6. Enpresaburuek, prestakuntza-erakundeek edo enpresek programatutako prestakuntza-ekintzen antolakuntza beren gain hartzen duten erakundeek eta laguntza zein diru-laguntza publikoen onuradunek enplegurako lanbide-heziketari buruzko berariazko araudian ezarritako betebeharrak ez betetzea honako ekintza hauetakoren bat eginez, salbu eta ez-betetzeak gizarte-kuoten ordainketan hobariez behar ez bezala baliatzea ekarri badu:

a) Prestakuntza-ekintzak aurrez abisatutako modu, forma eta edukietan ez egitea, organo eskudunari ezeztatu edo aldatu direla garaiz eta forma egokian jakinarazi ez zaionean.

b) Enpresaren jarduerarekin zerikusirik ez duten prestakuntza-ekintzak gauzatzea.

c) Prestakuntza-ekintzetako parte-hartzaileen asistentzia kontrolatzeari dagokionez, betebeharrak ez betetzea, eta ikasleen parte-hartzearen, ikaskuntzaren eta ebaluazioaren jarraipena egiteko betebeharra ere ez betetzea.

d) Bertaratze-ziurtagiriak edo diplomak ematea, eskatzen den gutxieneko edukirik gabe, gairatutako eta/edo egindako prestakuntza-ekintzetara egokitzen ez direnak, edo ekintza horiek egin ez direnean, bai eta haiek emateari uko egitea edo epez kanpo ematea ere, zaintza- eta kontrol-organoei hala egiteko errekerimendua egin arren.

e) Prestakuntza-ekintza bakoitzaren hasiera eta amaiera jakinarazteko betebeharrak ez betetzea araudi aplikagarrian aurreikusitako epeetan, moduan edo edukiekin, eta enpresan gertatzen diren eraldaketak, bat-egiteak, banaketak edo titulartasun-aldaketak ez jakinaraztea.

f) Kontabilitatearen epigrafe espezifiko batean edo bereizitako kontu batean honako hauek ez identifikatzea: prestakuntza-ekintzak gauzatzeko gastu guztiak, aplikatzen diren hobariak, Europako Gizarte Funtsaren baterako finantzaketa –hala badagokio–, edo Enplegurako Lanbide Heziketaren izenarekin jasotzen diren Europako beste ekimen edo laguntzak.

g) Prestakuntza-ekintzak antolatzearekin, kudeatzearekin eta ematearekin lotutako dokumentazioa zaintzeari eta entregatzeari buruzko betebeharrak ez betetzea.

h) Finantzaketa publikoa jaso dezakeen kostutzat egozteko prestakuntza-erakundeek edo prestakuntza antolatu duten erakundeek emandako, eskaintako edo utzitako zerbitzu, material, produktu edo ondasunak, prestakuntza-jarduera emateko behar-beharrezkoak ez direnak.

i) Langileen legezko ordezkariari kontsultatzeko eta informazioa eskatzeko eskubidearekin lotutako betebeharrak ez betetzea.

Zenbaki honetako a), b) eta c) letretan aurreikusitako kasuetarako, enpresa bakoitzeko eta prestakuntza-ekintza bakoitzeko arau-hauste bat hartuko da aintzat.»

Sei. Honela geratzen da idatzita 16. artikulua:

«16. artikulua. *Arau-hauste oso larriak.*

1. Honako hauek arau-hauste oso larriak dira:

a) Mota eta eremu funtzional guztietako lan-bitartekotzako jarduerak egitea langileak laneratzea xede izanik, baina enplegu-agentzia gisa jardun aurretik erantzukizunpeko adierazpenik aurkeztu gabe —Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legean eta hori garatzeko araudian xedatutako baldintzak betetzen direla esaten duena—, edo emandako zerbitzuengatik prezioa edo kontraprestazioa eskatzea langileei.

b) Aldi baterako laneko enpresek enplegu-agentzia gisa jarduteko erantzukizunpeko adierazpena aurkezten badute Enpleguari buruzko abenduaren

16ko 56/2003 Legean eta hori garatzeko araudian ezarritako betekizunak betetzen dituztela adierazteko, baina benetan betetzen ez badituzte.

c) Hautapen-prozesuetan datu pertsonalak eskatzea edo enplegua lortzeko baldintzak publizitate, zabalkunde edo beste edozein bidez ezartzea, diskriminaziorik berekin badakarte sexua, jatorria –arrazakoa zein etnikoa barne–, adina, egoera zibila, desgaitasuna, erlijioa edo sinesteak, iritzi politikoa, sexu-joera, sindikatu-afiliazioa, gizarte-maila, eta, Estatuaren barruan, hizkuntza direla eta.

d) Enpleguaren sorrerari zein enplegurako lanbide-heziketari laguntzeko programetan ezarritako diru-laguntzak, enplegua sustatzeko laguntzak edo beste edozein laguntza behar ez bezala lortzea edo baliatzea, lan-legeriaren exekuzioaren esparruan Estatuak, autonomia-erkidegoek edo Europako Gizarte Funtsak edo Europako bestelako laguntza edo ekimenen bidez osorik edo zatiren batean emanak, finantziatuak edo bermatuak badira eta Gizarte Segurantzaren araubide ekonomikotik kanpo badaude.

e) Enplegua sustatzeko, enplegu-eskatzaileak laneratzeko eta enplegurako lanbide-heziketa emateko laguntzak edo diru-laguntzak ez aplikatzea edo aplikazioan desbideratzeak egitea, lan-legeriaren exekuzioaren esparruan Estatuak, autonomia-erkidegoek edo Europako Gizarte Funtsak edo Europako bestelako laguntza edo ekimenen bidez osorik edo zatiren batean emanak, finantziatuak edo bermatuak badira eta Gizarte Segurantzaren araubide ekonomikotik kanpo badaude.

f) Enpresaburuek, prestakuntza-erakundeek edo enpresek programatutako prestakuntza-ekintzen antolakuntza beren gain hartzen duten erakundeek eta laguntza zein diru-laguntza publikoen onuradunek enplegurako lanbide-heziketari buruzko berariazko araudian ezarritako betebeharrak ez betetzea ekintza hauetakoren bat gauzatuta, salbu eta ez-betetzeak gizarte-kuoten ordainketan hobariez behar ez bezala baliatzea ekarri badu:

1.a Parte-hartzaileei dirua eskatzea enplegurako lanbide-heziketako ekimenak osorik edo partzialki ordaintzeko, prestakuntza-ekintzak funts publikoek finantziatuak eta parte-hartzaileentzat doakoak direnean.

2.a Lan-kontratazioa egingo delako itxurak egitea, langileek prestakuntza-ekintzetan parte har dezaten.

3.a Agiriak faltsutzea eta prestakuntza-ekintza –teleprestakuntza ere barnean hartuta– egin izanaren itxurak egitea, enplegurako lanbide-heziketaren arloko laguntza edo diru-laguntza publikoak norberarentzat edo hirugarren batentzat bidegabe lortu edo baliatzeko asmoz.

4.a Prestakuntza ematea egiaztapenik izan gabe edo, hala badagokio, araudi espezifikoi jarraikiz erantzukizunpeko adierazpena aurkeztu gabe.

5.a Prestakuntza-ekintzak emateari eta antolatzeari dagokionez, behar ez bezalako azpikontratazioak egitea.

g) Fundazioek eta onura publikoko elkarteek enpresen eskutik jasotzen dituzten dohaintzak eta babesletzak behar ez bezala aplikatzea edo legez edo erregelamenduz aurreikusitako helburuekin ez aplikatzea, dohaintza edo babesletza horiek desgaitasuna duten pertsonentzat enplegua erreserbatzeko betebeharraren ordeko neurri gisa egin direnean.

f) letraren 2., 3., 4. eta 5. puntuetan aipatutako arau-hausteen kasuan, enpresek programatutako prestakuntza-ekintzen antolakuntza beren gain hartzen duten erakundeak, prestakuntza ematen duten erakundeak eta laguntza zein diru-laguntza publikoen onuradunak erantzule solidario izango dira enpresa eta prestakuntza-ekintza bakoitzeko behar ez bezala jasotako zenbatekoak itzultzeari dagokionez.

d) eta e) letretan eta f) letraren 2., 3., 4. eta 5. puntuetan aurreikusitako kasuetarako, enpresa bakoitzeko eta prestakuntza-ekintza bakoitzeko arau-hauste bat hartuko da aintzat.»

Zazpi. III. kapituluko 1. atalaren titulua honela geratzen da idatzita:

«Enpresaburuek, prestakuntza-erakundeek, enpresek programatutako enplegurako lanbide-heziketako ekintzen antolakuntza beren gain hartzen duten erakundeek, norberaren konturako langileek eta berdinetsitakoek egindako arau-hausteak.»

Zortzi. 22. artikulua 9. zenbakia aldatzen da; hona hemen nola geratzen den idatzita:

«9. Edozein murrizketa, hobari edo pizgarri bidegabe eskuratzea edo jasotzea, egokitzen diren gizarte-kuoten zenbatekoari dagokionez; eragindako langile bakoitzeko arau-hauste bat gertatu dela joko da, nola eta enplegurako lanbide-heziketako hobariak ez diren edo istripu kopurua nabarmen murrizten eta prebenitzen lagundu duten enpresentzako gertakari profesionalengatiko kotizazioen murrizketak ez diren; horrelakoetan, enpresa eta prestakuntza-ekintza bakoitzeko arau-hauste bat gertatu dela joko da.»

Bederatzi. 15. zenbaki berria gehitzen zaio 22. artikuluari, eta honela idatzita geratzen da:

«15. Prestakuntza-erakundeek edo enpresek programatutako prestakuntza-ekintzen antolakuntza beren gain hartzen duten erakundeek enplegurako lanbide-heziketari buruzko berariazko araudian ezarritako prestakuntza-ekintza bakoitzaren baldintzak ez betetzea, horrek kuoten ordainketan hobariez behar ez bezala baliatzea ekarri badu, salbu eta arau-haustea oso larritzat jotzen bada hurrengo artikulua arabera.

Erakunde horiek erantzule solidario izango dira enpresa bakoitzeko eta prestakuntza-ekintza bakoitzeko izandako behar ez bezalako hobarien zenbatekoak itzultzeari dagokionez.

Enpresa bakoitzeko eta prestakuntza-ekintza bakoitzeko arau-hauste bat hartuko da aintzat.»

Hamar. 23. artikulua 1. zenbakiko h) letra honela idatzita geratzen da:

«h) Enpresaburuek, prestakuntza-erakundeek edo enpresek programatutako prestakuntza-ekintzen antolakuntza beren gain hartzen duten erakundeek agiriari faltasutzea edo prestakuntza-ekintza –teleprestakuntza ere barnean hartuta– egin izanaren itxurak egitea, enplegurako lanbide-heziketaren alorreko hobariak bidegabe lortu edo baliatzeko asmoz.

Enpresa bakoitzeko eta prestakuntza-ekintza bakoitzeko arau-hauste bat hartuko da aintzat.»

Hamaika. 23. artikuluko 2. zenbakiari paragrafo berri bat eranstean zaio; honako hau dio:

«1.h) zenbakian aipatutako arau-hausteen kasuan, prestakuntza-erakundeak edo enpresek programatutako prestakuntza-ekintzen antolakuntza beren gain hartzen duten erakundeak eta laguntza eta diru-laguntza publikoen eskatzaile edo onuradunak erantzule solidario izango dira prestakuntza-ekintza bakoitzeko bidegabe baliatutako zenbatekoak itzultzeari dagokionez.»

Hamabi. 40.1.f) artikulua azken paragrafoa honela idatzita geratzen da:

«16. artikulua 1. zenbakiko d), e) eta f) letretan eta 23. artikulua 1. zenbakiko a) eta h) letretan tipifikatutako arau-hauste oso larriengatik ezarritako zehapenak eta aurreko paragrafoan oso larritzat jo diren oztopatzeengatik ezarritako zehapenak, irmo geratu ondoren, erregelamendu bidez aurreikusitako moduan publiko egingo dira.»

Hamahiru. Aldatu egiten da VI. kapituluko 2. atalaren 3. azpialalaren titulua, eta honela idatzita geratzen da:

«Enpresaburuentzako, prestakuntza-erakundeentzako eta enpresek programatutako prestakuntza-ekintzen antolakuntza beren gain hartzen duten erakundeentzako zehapen osagarriak enpleguaren alorrean, enplegua sustatzeko laguntzen alorrean, enplegurako lanbide-heziketarako diru-laguntza eta laguntzen alorrean eta langabezia-babesaren alorrean.»

Hamalau. 46. artikulua izenburua eta 1. zenbakia honela idatzita geratzen dira:

«46. artikulua. *Zehapen osagarriak.*

1. 40.1 artikulua aipatzen dituen zehapenak baztertu gabe eta lege honen 46 bis artikuluan ezarritakoa kenduta, lege honen 15. artikulua 3. eta 6. zenbakietan aurreikusitako arau-hauste larriak edo 16. eta 23. artikuluetan tipifikatutako arau-hauste oso larriak egin dituzten enpresaburuek, enpleguaren, enplegurako lanbide-heziketaren eta langabezia-babesaren arloan:

a) Automatikoki eta eragindako langile-kopuruarekiko proportzioan galduko dituzte enpleguko edo enplegurako lanbide-heziketako programen ondoriozko laguntzak, hobariak eta onurak, oro har, arau-haustea egin duten egunetik aurrera.

Enpleguko edo enplegurako lanbide-heziketako programen ondoriozko laguntza, diru-laguntza, hobari eta onura horiek galtzeak zenbatekorik handienekoei eragingo die, arau-haustea egiten denean dagoen txikienekoekiko lehenetsita. Irizpide hori ezinbestean jaso behar da arau-haustearen aktan, arrazoituta.

b) Laguntza, diru-laguntza, hobari eta onura horiek berriz eskuratzeko aukerarik gabe geldituko dira, zehapena ezartzen den ebazpen-egunaren ondorengo bi urteetan, gehienez.

Nolanahi ere, laguntza, diru-laguntza, hobari eta onura horiek jasotzeko aukerarik gabe geratuko da bost urtez, baldin eta egindako arau-haustea oso larritzat tipifikatuta badago lege honen 16. artikulua 1. zenbakiko d), e) eta f) letretan eta 23. artikulua 1. zenbakiko h) letrean, zehapena jartzen duen ebazpena ematen den egunetik aurrera izango dituela ondorioak.

c) 16.1 artikulua 1. zenbakiko d), e) eta f) letretan aurreikusitako kasuetan, nolanahi ere, bidegabe eskuratutako zenbatekoak eta aplikatu gabeak edo oker aplikatutakoak itzuli beharko dituzte.»

Azken xedapenetatik laugarrena. *Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legea aldatzea.*

Aldatu egiten da Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 26. artikulua, eta honela idatzita geratzen da:

«26. artikulua. *Lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistema.*

1. Lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sisteman sartzen da enpresen eta langile landun nahiz langabeen artean garapen pertsonala eta profesionala eta lanbide-sustapena lortzera, lan-merkatuaren beharrezkoak betetzera eta langileen enplegarritasuna nahiz enpresa-lehiakortasuna hobetzera bideratutako prestakuntza indartu eta zabaltzeko xedea duten ekimen, programa eta tresnen multzoa, betiere Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko 5/2002 Lege Organikoan eta lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren araudian ezarritako helburu eta printzipioei jarraikiz.

2. Autonomia-erkidegoen betearazteko eskumenak alde batera utzi gabe, Estatuaren Administrazio Orokorra, bere erabateko araugintza-eskumena baliatuta, sistemaren diseinu estrategikoa koordinatuko du. Bestalde, ordezkartza handieneko enpresaburuaren elkarte eta sindikatuek sistemaren gobernatzeko organoetan parte

hartuko dute, eta, bereziki, langileei –landunei, batez ere– zuzendutako enplegurako lanbide-heziketaren diseinuan, plangintzan, programazioan, kontrolean, jarraipenean, ebaluazioan eta zabalkundeetan, betiere lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren araudian ezarritako baldintzetan. Zuzenean edo egitura paritario sektorialen bidez parte har dezakete.

3. Sistema osoaren plangintza estrategikoaren esparruan, Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ministerioak, autonomia-erkidegoen, ordezkaritza handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuen eta autonomoak nahiz gizarte-ekonomia ordezkatzan dituzten erakundeen parte-hartzearekin, enplegurako lanbide-heziketaren urte anitzeko agertokia landuko du, eta lan-merkatua behatzeko eta aztertzeko sistema eraginkorra garatuko du produkzio-sarearen kualifikazio- eta kompetentzia-eskaeretan gertatzen diren aldaketak hautemateko eta haiei aurrea hartzeko.

4. Lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sistemak finantzaketa nahikoa, egonkorra eta bidezkoa izango du, lanbide-heziketaren kuotatik datorrena ere barnean hartuta, sistemari berari egonkortasuna ematearren. Finantzaketa hori norgehiagoka bidez kudeatu beharko da, betiere indarrean dagoen araudiaren arabera egiaztatutako eta/edo inskribatutako prestakuntza-hornitzaile guztiei zabalik dagoela, administrazio publikoen prestakuntza-programazio guztia emateko.

Administrazio eskudunek, ordezkaritza handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuei kontsulta egin ondoren, langabeentzako prestakuntza-txekea progresiboki ezartzea erabaki dezakete, eta zein sektoretan aplikatuko den xedatuko dute. Horretarako, erregelamendu bidez zehaztuko dira txekea erabiltzeko bete behar diren betekizunak eta baldintzak. Enplegu eta Lan Kontuetarako Konferentzia Sektorialean aztertuko dira txekea abian jartzeko modua eta hura ebaluatzeko mekanismoak.

5. Enplegurako lanbide-heziketako ekimen eta ekintzak lanbide-kompetentziak eta -kualifikazioak lortzera, hobetzera eta etengabe eguneratzera zuzenduta daude; horrela, prestakuntza bultzatzen da biztanleria aktiboaren bizitza guztian, pertsonen, enpresen, lurraldeen zein produkzio-sektoreen beharrezkoak osotasunean aintzat hartuta, betiere.

6. Administrazio publiko eskudunek prestakuntza-erakunde publiko nahiz pribatuen sareari eustea sustatuko dute. Sare horri eta berezko zentroei esker, enplegurako prestakuntzaren eskaintza kalitatezkoa eta iraunkorra izatea bermatuko da.

Era berean, prestakuntza-ekintzen jarraipena eta kontrola egingo dute, ematen diren ekimen eta modalitate guzti-guztiak barnean hartuta, eta betekizunak eta formalitateak betetzen direla egiaztatzea baino gehiago egin beharko dute, prestakuntzaren emaitzak txertatuta eta kalitatea bermatzen lagunduta. Horretarako, kontrol-tresnak eta -bitartekoak indartuko dituzte, bai eta zehatzeko gaitasuna ere, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren Unitate Bereziaren bitartez.

7. Profesionaltasun-ziurtagiria da, lan-arloan, lanbide-kualifikazioak egiaztatzeko tresna, betiere prestakuntza-prozesuen edo lan-esperientzia aitortzeko prozesuaren bitartez eta prestakuntzako bide ez-formalen bitartez eskuratutako Lanbide Kualifikazioen Katalogo Nazionalako lanbide-kualifikazioak izanik.

8. Enplegurako lanbide-heziketaren sistemak informazio-sistema integratua izango du. Sistema horren bitartez, prestakuntza-ekintzen trazabilitatea eta enplegurako lanbide-heziketari buruzko informazio guztiaren etengabeko eguneratzea, koherentzia eta alderagarritasuna bermatuko dira; informazio hori guztia atari bakarrean bilduko da, non autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzuak eta estatukoa elkarri konektatuta egongo baitira eta erabiltzen dituzten formatuak homogeenak izango baitira.

9. Administrazio publiko eskudunek beren arteko lankidetzaren eta koordinazioa sustatuko dute, enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren eraginkortasuna, efizientzia eta kalitatea hobetzeko. Era berean, ebaluazio iraunkorren prozesuak

sustatuko dituzte prestakuntza-prozesuaren fase guztietan, prestakuntzaren kalitatearen bermetzat; hartara, enplegua lortzen eta enpleguari eusten zenbateko eragina duten jakin ahal izango da.»

Azken xedapenetatik bosgarrena. *Langile Autonomoaren Estatutuari buruzko uztailaren 11ko 20/2007 Legea aldatzea.*

Honela geratzen da aldatuta Langile Autonomoaren Estatutuari buruzko uztailaren 11ko 20/2007 Legea:

Bat. 21. artikulua honela idatzita geratzen da:

«21. artikulua. *Langile autonomoen elkarten ordezkagaitasuna zehaztea.*

1. Artikulu honetan eta hurrengoan aurreikusitakoari dagokionez eta beren afiliatuen ordezkari izatearen kalterik gabe, langile autonomoen ordezkari diren elkarte profesionaltzat hartuko dira, estatu mailan, Estatuko Langile Autonomoen Elkarte Profesionalen Erregistroan inskribatuta dauden eta nazio-eremuan behar besteko ezarpena dutela frogatzen duten elkarteak.

2. Estatuan behar besteko ezarpena dutela esango dugu afiliatutako zenbat langile autonomo dituzten kontuan izanik, bai eta egiturak zenbateko dimentsioa duen ere, elkarteak kontratatu dituen giza baliabideei eta lurraldean duen ezarpenari erreparatuta.

Norberaren Konturako Langileen edo Autonomoen Gizarte Segurantzako Araubide Berezian kotizatzen duten afiliatuen maila jakin batera iristen direla egiaztatu beharko dute, erregelamendu bidez xedatzen diren baldintzetan; halaber, gutxienez hiru autonomia-erkidegotan egoitzak eta giza baliabideak izan beharko dituzte, hori guztia egiaztapen-eskaera egin aurreko urte naturalean.

Eskatutako baldintzak betetzen dituztela egiaztatzen duen dokumentazioa Estatuko Langile Autonomoen Elkarte Profesionalen Erregistroan aurkeztu beharko da, erregelamendu bidez zehaztutako baldintzetan.

3. Sektorearteko langile autonomoak estatu osoan ordezkatzeko dituzten elkarteek eta, gainera, ordezkaritza handieneko enpresaburuaren elkarte eta sindikatuek posizio juridiko berezia izango dute; izan ere, langile autonomoen ordezkari izateko gaitasun juridikoa izango dute lurralde-maila guztietan, eta honako eginkizun hauek beteko dituzte:

a) Administrazio publikoen edo Estatuko nahiz autonomia-erkidegoko bestelako erakunde edo organismoen aurrean erakundearen ordezkari izango dira, betiere aurreikusita baldin badago.

b) Langile autonomoak eraginpean hartzen dituzten politika publikoak diseinatzeko garaian, administrazio publikoek kontsultatu egin beharko diete.

c) Langile autonomoei zuzendutako programa publikoen diseinuan parte hartuko dute, legez aurreikusitako baldintzen arabera.

d) Lege edo erregelamendu bidez ezartzen den beste zeinahi eginkizun.

4. Autonomia-erkidegoan behar besteko ezarpena dutela esango dugu estatu osorako ordezkagarritasuna onartzeko irizpide berdinak kontuan izanik, 2. zenbakian ezarritako baldintzetan.

Autonomia-erkidegoan ordezkagarritzat hartutako Langile Autonomoen Elkarte Profesionalek 3. zenbakian aurreikusitako eginkizunak betetzeko gaitasuna izango dute, autonomia-erkidegoaren eremu espezifikoan.»

Bi. Hamabigarren xedapen gehigarria honela idatzita geratzen da:

«Hamabigarren xedapen gehigarria. *Langile autonomoek lan-arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntzako eta informazioko programetan parte hartzea.*

Dagozkien sektoreetan laneko gaixotasunik sor ez dadin eta ezbehar-tasa murrizteko, langile autonomoak ordezkaten dituzten sektorearteko elkarteek eta ordezkaritza handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuek kolektibo horri dagozkion prestakuntzako eta informazioko programa iraunkorrak egin ahal izango dituzte, lan-arriskuen prebentzioaren arloan eta lan-istripuen nahiz laneko gaixotasunen ondorioak ordaintzearen arloan eskudunak diren administrazio publikoek sustatuta.»

Azken xedapenetatik seigarrena. *Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzari buruzko ekainaren 1eko 14/2011 Legea aldatzea.*

Aldatu egiten da Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzari buruzko ekainaren 1eko 14/2011 Legearen 21. artikuluko c) letra, eta honela idatzita geratzen da:

«c) Kontratua iraupen jakinekoa izango da, eta lanaldi osokoa.

Kontratuaren iraupenak ezingo du izan urtebete baino laburragoa, ezta lau urte baino luzeagoa ere. Kontratua lau urte baino gutxiagoko iraupenarekin hitzartu bada, elkarren segidako luzapenak egin daitezke, baina luzapen horiek ezingo dira sekula izan urtebete baino laburragoak. Prestakuntza jasotzen ari diren doktorego aurreko ikertzaileek egiten duten jarduera urtero ebaluatuko du doktorego-programaren batzorde akademikoak, edo, bestela, doktorego-eskolarenak, ikertzailea programaren barruan den bitartean. Ebaluazio hori gainditu ezean, kontratua suntsiaraz daiteke.

Hala ere, kontratua desgaitasuna duen pertsona batekin hitzartzen denean, kontratuaren gehieneko iraupena sei urte izan daiteke, luzapenak barne, aintzat harturik ikerketa-jardueraren ezaugarriak eta pertsona horrek jarduera garatzeko duen zailtasun-maila.

Ezin izango da langilerik kontratatu modalitate honetan, erakunde berean edo beste batean, lau urte baino gehiagorako, luzapenak barne, ez bada desgaitasuna duen pertsona bat dela —aurreko paragrafoan jaso—; halakoetan, kontratuak ezingo du iraun sei urte baino gehiago.

Aurreko paragrafoetan ezarritakoa ezertan eragotzi gabe, langileak lehendik ere modalitate horretako kontratua izan duelako, gehieneko lau urteak —desgaitasuna duten pertsonen kasuan, sei— betetzeko urtebete baino gutxiago geratzen bada, kontratua, edo luzapena, kasu bakoitzean ezarritako gehieneko iraupena egin arte falta den aldirako egin ahal izango da.

Kontratuaren iraupenaren zenbaketa eten egingo da aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, amatasuna, adopzioa edo harrera, edoskialdiko arriskua edota aitatasuna gertatzean.»

Azken xedapenetatik zazpigarrena. *Funts publikoen kargura eta Osasun Sistema Nazionalaren bidez Espainian osasun-laguntza jasotzeko asegurdun eta onuradun izaera arautzen duen abuztuaren 3ko 1192/2012 Errege Dekretua aldatzea.*

Funts publikoen kargura eta Osasun Sistema Nazionalaren bidez Espainian osasun-laguntza jasotzeko asegurdun eta onuradun izaera arautzen duen abuztuaren 3ko

1192/2012 Errege Dekretuan hamargarren xedapen gehigarri berria gehitzen da, eta honela idatzita geratzen da:

«Hamargarren xedapen gehigarria. *Nafarroako administrazio publikoetako gizarte-aurreikuspeneko mutualitateetako langileak.*

Osasun Sistema Nazionalaren kargurako osasun-laguntzari dagokionez, Foru Aldundiaren, udalen, kontzejuen eta Nafarroako administrazio-erakundeen zerbitzura aktibo dauden funtzionarioak eta Nafarroako administrazio publikoetako gizarte-aurreikuspeneko mutualitateetan bildutako pentsiodunak Errege Dekretu honen 2.1.a) artikulua 1. eta 2. puntuetan, hurrenez hurren, bildutakotzat hartuko dira.

Halaber, batzuen eta besteen senitartekoen artetik, 3. artikuluan xedatutako kasuren batean sartzen direnak eta horko baldintzak betetzen dituztenak aurrekoen onuradun izango dira Osasun Sistema Nazionalaren kargurako osasun-laguntzari dagokionez.»

Azken xedapenetatik zortzigarrena. *Erregelamenduzko xedapenak aldatzea.*

Aukeran izango da lege honek aldatzen dituen erregelamenduzko arauak gero ere aldatzea, haiek ageri diren arauen erregelamendu maila bereko arauen bitartez, betiere.

Azken xedapenetatik bederatzigarrena. *Arauak garatzeko gaikuntza.*

Lege hau indarrean jartzen denetik 6 hilabeteko epean gehienez ere, Gobernuak, bere eskumenen eremuan, hemen xedatutakoa garatzeko eta betearazteko beharrezkoak diren xedapenak emango ditu.

Azken xedapenetatik hamargarrena. *Indarrean jartzea.*

Lege hau indarrean jarriko da *Estatuko Aldizkari Ofizialean* argitaratu eta hurrengo egunean, 9.4 eta 14.1 artikuluetan ezarritakoa izan ezik.

Horrenbestez,

Lege hau bete eta betearaz dezatela agintzen diet espainiar guztiei, partikular zein agintariei.

Madriren, 2015eko irailaren 9an.

FELIPE e.

Gobernuko presidentea,
MARIANO RAJOY BREY