

## I. XEDAPEN OROKORRAK

### ESTATUKO BURUZAGITZA

**3031** *4/2015 Errege Lege Dekretua, martxoaren 22koa, enplegurako lanbide-heziketaren sistema presaz erreformatzeko lan-arloan.*

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.

Enplegurako lanbide-heziketaren sistemari esker, gure herriko langile askoren kualifikazio-maila eta enplegarritasuna hobetu da lan-arloan, 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 (Estatuko 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 Elkarrikerarako Mahaiak –mahai horretan biltzen dira Gobernuak, CEOE eta CEPYME enpresaburuaren elkarteak, 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, ETEetara zuzendutako eskaripeko prestakuntzaren kasuan; ez duela informazio-sistema integraturik; ez dela akordioaren inpaktua ebaluatu, eta sisteman inplikaturako agenteen 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 izan duen eragin desberdina –arreta espezifikoak eman behar zaie orain–; kualifikazio-maila handiagoak eskatzeko joera, batik bat, erdi-mailako kualifikazioko enpleguak betetzeko; biztanleria aktiboaren zahartzearen ondorioz, horien ordeztuak enpleguak betetzeko garaiak 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, horrek enplegarritasuna lan-merkatuaren baldintza berrietara egokitzeko premia eragin duela.

Gaur egungo testuinguru ekonomikoa aukera ezin hobe da aldaketarako. ELGEren Konpetentzien Estrategiaren arabera, konpetentziak bihurtu dira XXI. mendeko ekonomien nazioarteko dibisa: gizarte global batean, jakintzan gero eta gehiago oinarritzen den gizarte batean, prestakuntzan inbertitzea ezinbestekoa da eta prestakuntza hori eguneratu egin behar da, lan-merkatuen eskakizunen etengabeko bilakaeraren arabera. Emaizta hobeak lortu nahi badira, langileen konpetentzia-profila aztertu behar da, bai eta merkatuan zer konpetentzia behar izango diren aurreikusi eta zehaztu ere, 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 Oinarritzko 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, edo lan-munduan sartuta egonda ere, birmoldatu edo lanbide-espezializazio handiagoa lortu nahi zutenei ere bai. 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 langabezia daudenak 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 azpisistema arautzen duen abuztuaren 1eko 1046/2003 Errege Dekretuaren bitartez, etengabeko prestakuntza kudeatzeko eredu berri bat abiarazi zen; ordura arteko eredu autonomia negoziatuan 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, betiere prestakuntzari eta etengabeko ikaskuntzari aurrera egiten lagunduko diola, azken urteotan haien garapena ahalbidetu duten zutabeei eutsiz eta ereduaren gabeziak gainditzeaz gain, prestakuntza-helburuetan are gehiago sakontzea ahalbidetuko duten elementuak indartzea xede izanik, 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 Enplegagarritasuna eta enplegu-politika aktiboen 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

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

Proposatutako erreforma bat dator, argi eta garbi, Europar Batasunak sustatzen dituen eta enplegagarritasunaren ideian oinarrituta dauden malgusegurtasun-politikekin. Eredu berria garatzeko garaian, Estatu kideen enplegu-politiketarako 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 aktiboen eraginkortasuna hobetzeari dagokionez, betiere prestakuntza egokia eskain dadin eta enplegu-eskaintza eta -eskaera 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, lehen aldiz, lehentasuna 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 elkarteetan eta sindikatuen esku baitzeuden.

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

Lankidetzaren hori jasota geratu da 2014-2016 aldiko Enplegurako Aktibatzearen Espainiako Estrategian; estrategia hori urte anitzeko esparru da, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak eta autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek helburu komunak betetzeko gauzatu behar dituzten neurriak instituzionalizatzen dituen esparru, 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-privatuaren eremuan, enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren transformazio mailakatuaren edo, 2013-2016 aldiko Gazteentzako Enplegu eta Ekintzaitza Estrategiaren esparruan, Gazte Bermea Sistema sortzea 25 urtetik beherako gazteei lan-merkatuan sartzen laguntzeko.

Espainiako ekonomia eta enplegua berriro ere aktibatzearen, orain, enplegurako aktibatzearen neurrietan sakondu behar da eta, bereziki, lan-arloan, enplegurako lanbide-heziketaren eremuan.

#### IV

Enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren, lan-arloan hautemandako gabezia guztiei aurre egitearren, eta Gizarte Elkarriketaren esparruan adostutako printzipio eta helburuak betetze aldera, Errege Lege Dekretu honetan enplegurako lanbide-heziketaren sistema aldatzea proposatu da, jarraian deskribatuko ditugun ardatz egituratuaren arabera.

I. kapituluaren, arauaren xedea deskribatzen da eta, enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren helburuekin batera, araua lurralde nazional osoan aplikatuko dela xedatzen da, alde batetik, eta bestetik, Administrazio publiko eskudunen eta esku hartzen duten gainerako agenteen artean koordinatutako, lankidetzazko eta elkarlaneko ekintza izango dela, eskumen-banaketaren esparrua errespetatuta.

3. artikuluan aipatzen diren printzipio inspiratuaren arabera, plangintzaren, gauzatzeko eraginkorraren, jarraipenaren eta etengabeko ebaluazioaren esparru koherentetzat definitzen da sistema, lan-arloan kalitatezko enplegurako lanbide-heziketa ematen duten erakundeekin eta informazioa lortzeko, jarraipena egiteko eta kontrolerako tresna berrituekin. Sistema horretan, gainera, negozio kolektiboa eta gizarte-elkarriketa protagonista dira, sistema eraginkorragoa eta enpresen nahiz langileen benetako beharrak asetzerako bideratutako sistema lortzeko funtsezko tresna diren aldetik.

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

Era berean, lege-esparru berriak Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 26. artikulua aldatzea eskatzen du, enplegurako lanbide-heziketaren eredu berriaren lan-arloko ildo orokorrak ezartzearen.

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.

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

Horregatik, 6. artikuluan, besteak beste, autonomia-erkidegoen, enpresaburuen elkarrekin eta sindikatuen, langile autonomoak eta gizarte-ekonomiako langileak ordezkatzen dituzten erakundearen partaidetzarekin, urte anitzeko agertoki estrategikoa

lantzea aurreikusten da, betiere sisteman ematen den prestakuntza guztiaren programazioan erreferente izanik. Aipatu dugun merkatu-azterketa 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, Enplegurako Aktibatze Espainiako Estrategiarekin koherente direla.

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

7. artikuluan, Administrazio publikoen prestakuntza-programazioak finantzatzera bideratutako funtsak, oro har, norgehiagoka bidez esleitu direla xedatzen da, betiere egiaztatutako eta/edo erregistratutako prestakuntza-hornitzaile guztiei zabalik dagoela.

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, 7. artikuluan jasotzen denez, Administrazio publikoek, dagozkien eskumen-eremuetan, langabeentzako «prestakuntza-txekea» antolatzeak 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, Errege Lege Dekretu honen 8. artikuluan diru-laguntzak edo beste finantzabide batzuk emateko eta justifikatzeko araubidea garatzen da, moduluen bitartez, 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. Errege Lege Dekretu honek prestakuntzari egiteko berria esleitzen dio, izan ere, enpresak berak programatzen du bere langileentzako prestakuntza, sektoreen behar aldakorrei berehala erantzuteko tresna garrantzitsuena den aldetik; horrekin batera, enpresaren berrikuntza-gaitasuna indartzen du eta langileen enplegarritasuneko, kualifikazioko eta egokitzapeneko beharrak betetzen ditu. Eredu berrian, enpresa guztiek parte hartuko dute, hein batean, beren langileen prestakuntzaren finantzaketan, beren baliabideekin.

11. 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 elkarteek eta sindikatuak 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 elkarteek nahiz sindikatuak, sektore arteko gizarte-ekonomia eta autonomoak ordezkatzen dituzten erakundeek eta arloan esperientzia egiaztatua duten erakunde edo elkarten artean agintari eskudunek erabakitzen dituztenek ere parte hartuko dute.

Halaber, Administrazio eskudunek langile langabeentzako prestakuntza ere programatuko dute, 12. artikuluan aurreikusitakoari jarraiki; kasu horretan, enplegu-zerbitzu publikoaren lana bereziki garrantzitsua izango da, onuradunen enpleguko banakako ibilbide eta profil pertsonalizatuak identifikatu beharko baitituzte, Enplegurako Aktibatze 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 hedaturari 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-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.

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 Gizarte-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen Testu Bategina aldatu behar da, hainbat alderditan, praxi desegokiaren egoerak saihesteko eta arrakastaz zuzentzeko.

Alde batetik, subjektu arduradunen eremua zabaldu egin da, eta prestakuntza-erakundeak ez ezik, enpresek programatutako prestakuntzaren antolakuntza euren gain hartzen duten erakundeak ere hartzen ditu eraginpean. Halaber, indarreko araudiaren eta gizarte-errealitatearen arabera egokitzeko, arau-hauste motak aldatu egin dira eta mota berriak sortu, hala nola azpikontratazioak egiteko debekua ez betetzea, arau-hauste oso larritzat jotzen dela; eta, azkenik, administrazioari erantzuki handiagoa egitea eskatu zaio, enpresa bakoitzeko eta prestakuntza-ekintza bakoitzeko arau-hausteei dagokienez.

Beste alde batetik, laguntzak, diru-laguntzak eta onurak iruzur bidez lortzen parte hartzen duten subjektuen erantzukizun solidarioa ezarri da eta zehapenak gogortu; 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 Agintaritza Nagusiari atxikitako Zuzendaritza Bereziaren barruan Ikuskapen Unitate Berezia sortzea aurreikusi da.

Errege Lege Dekretu honen V. kapitulari dagokionez, 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, 22. artikuluan aipatzen den sistemaren hedapenerako, kalitatea bermatzeko eta gardentasunerako funtsezkoak diren hiru elementu garatuko dira: Prestakuntza Kontua, lanbide-karrera osoan langilearekin batera joango dena, haren prestakuntza-historia egiaztatzeko eta prestakuntza-eskaintza bideratzeko enplegarritasuna areagotzearren; Prestakuntza Espezialitateen Katalogoa, landun eta langabeentzat programatzen den prestakuntza-eskaintza guztiaren erreferente komuna izango dena eta etengabe eguneratuko dena; eta Estatuko Prestakuntza Erakundearen Erregistroa, publikoa dena, erakunde horiei egiten zaizkien kalitate-kontrolen edo auditorien emaitzak erregistratzeko.

Informazio-sistema onenen laguntzarekin, ebaluazio iraunkorra eta prestakuntza-prozesuaren fase guztietan egiteko konpromisoa hartu da. Ebaluazioaren ardatza prestakuntzaren benetako inpaktua eta kalitatea izango dira, lanpostuan eginkizunak hobeto betetzeari edo laneratzeari dagokienez. Emaitza 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-auditoriak egingo dira eta emaitzak jakinarazi egingo dira; hartara, enpresek, langileek eta Administrazioek ahalik eta informazio gehien izango dute sistema garden batean.

Bukatzeko, VI. kapituluan sistemaren gobernantza aipatzen da, eta sistemaren gobernuan parte hartzen duten organo eta agenteentzat eginkizun berria zehaztu da.

Gobernu-organo horiek eta, bereziki, Enpleguan Prestatzeko Hiruko Fundazioa transformatu egingo dira, eta Estatuko Administrazio Orokorra ordezkaritza gehiengoduna

izan beharko du horietan. Gizarte-eragileek sisteman betetzen duten egitekoan ere aldaketa garrantzitsuak gertatu dira: enplegurako lanbide-heziketaren diseinu estrategikoan, plangintzan, programazioan eta hedapenean aitzindari izatea bultzatzen da, batik bat, landunei zuzendutakoaren kasuan. Produkzio-sarearekiko hurbiltasunak ekar ditzakeen jakintza eta esperientzia ahalik eta hobekien baliatzea da kontua, ekarpen bat eginez, eta ekarpen hori enplegurako lanbide-heziketaren sistema berriaren indargune nagusietako bat izango da, hain zuzen.

Egiteko berri horrekin eta 2012ko otsaileko lan-erreformaz geroztik sisteman 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 geratu da eginkizun hori, ingurune berri lehiakorrago batean gauzatuko baitute lan hori.

Errege lege-dekretu honek bederatzita xedapen gehigarri, bi xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat eta zazpi azken xedapen ditu.

Lehenengo xedapen gehigarrian, enplegu-zerbitzu publikoek enpresa txiki eta ertainei eman beharreko arreta berezia aipatzen da; bigarrenean, aldiz, «prestakuntza-txekea» indartzea aurreikusi da, Enplegu eta Lan Kontuetarako Konferentzia Sektorialean proposatzen diren neurrien bitartez.

Hirugarren xedapen gehigarriak Kualifikazioen eta Lanbide Heziketaren Sistema Nazionalaren tresna garrantzitsuenei eman beharreko bultzada ematen die: besteak beste, lan-esperientzia egiaztatzeko 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 neurriei buruzkoa da.

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

Bestalde, seigarren xedapen gehigarrian, sisteman aurreikusitako plangintzako eta programazioko jardueren finantzaketa aipatzen da, Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioaren aurrekontuaren bitartez.

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

Zortzigarren xedapen gehigarriaren arabera, lan-arloan enplegurako lanbide-heziketaren sistemara bideratutako kreditutik Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren kreditu-erreserban ekitaldi bakoitzaren amaieran sor daitezkeen gerakinak hurrengo ekitaldiko kredituei atxiki ahal izango zaizkie, Estatuko Aurrekontu Orokorren dagokion Legeari jarraiki.

Bederatzigarren xedapen gehigarrian, Errege Lege Dekretu honetako neurrien ondorioz gastu publikoan gorakadarik ez gertatzeari buruzko aurreikuspena biltzen da.

Enplegurako lanbide-heziketaren ereduaren transformazioa ez da bukatuko Errege Lege Dekretu hau onartuta. Errege Lege Dekretu 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 hori 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, Errege Lege Dekretu hau indarrean jartzen denetik aurrera aplikatu beharko dira.

Hori dela-eta, lehen xedapen iragankorrean xedatzen denez, martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretua eta hori garatzen duten arauak indarrean egongo dira baina soilik Errege Lege Dekretu honetan xedatutakoa zuzenean aplikatu ezin den alderdiei dagokienez, betiere Errege Lege Dekretu honetan aurreikusitakoa erregelamendu bidez

garatzen ez den bitartean; eta zuzenean zein aurreikuspen aplikatuko diren zehaztu da, 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 agente guztien konpromisoak baldintzatzen du arrakasta.

Bigarren xedapen iragankorrean, 2016ko prestakuntza-programazioan lehentasunezko hartu beharko diren zeharkako kompetentziak biltzen dira.

Azken xedapenei dagokionez, lehenengoa eskumen-tituluari buruzkoa da, eta bigarrenean ikuskapen-unitate berezia antolatzea aurreikusten da, enplegurako lanbide-heziketaren eremuan zaintzako eta kontroleko eginkizunak beteko dituela.

Azken xedapenetatik hirugarrenaren bitartez Langile Autonomoaren Estatutuaren uztailaren 11ko 20/2007 Legea aldatu da; aldaketari esker, enpresaburuen elkarrekin ere sartu dira langile autonomoen ordezkari izateko gaitasun juridikoa dutenen artean, eta autonomoen elkarrekin ordezkartzarekin lotutako zenbait alderdi argitu dira.

Azken xedapenetatik laugarrenaren bitartez, Nafarroako Administrazio publikoetako gizarte-aurreikuspeneko mutualitateetako funtzionarioak eta pentsiodunak Osasun Sistema Nacionalean sartu dira, eta horrela, bete egin da Kontsumitzaileen eta Erabiltzaileen Defentsarako Lege Orokorren eta beste lege osagarri batzuen Testu Bategina, azaroaren 16ko 1/2007 Legegintzako Errege Dekretuak onartua, aldatzen duen martxoaren 27ko 3/2014 Legearen hirugarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoa. Era berean, azken xedapenetatik bosgarrenak aurreko azken xedapenaren bitartez aldatutako erregelamendu-araua erregelamendu bidez aldatzeko ahalmena ematen du.

Azkenik, azken xedapenetako seigarrenean, Errege Lege Dekretu hau betearazteko beharrezkoak diren erregelamendu-garapenak egiteko ahalmena ematen zaio Gobernuari, eta zazpigarrenak, aldiz, Errege Lege Dekretu hau indarrean jartzea aurreikusten du.

## V

Errege lege-dekretu honen bidez hartutako neurriak apartekoak eta presazkoak dira; hots, Espainiako Konstituzioaren 86. artikulua errege lege-dekretuak jo ahal izateko eskatzen duen moduan. Espainiako Konstituzioaren 86. artikuluan zehazten denez, errege lege-dekretuak onartzeko, ezinbestekoa da aparteko eta premiazko beharrezko egotea; beharrezko hori badago hartutako neurri bakoitzari dagokionez, baina, bereziki, neurri guztiek osatzen duten multzoaren kasuan.

Enplegurako Lanbide Heziketaren Sistema lan-arloan aldatzea atzeraezina da egun bizi dugun testuinguru ekonomikoan eta lan-egoeran, 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 atzeraldian ekonomikoan galdu den enpleguaren zati handiena gaikuntza-maila txikiko okupazioetan galdu da. 2007-2013 aldian, lehen hezkuntza gaitasun ez zuten langileen erdia baino gehiago lanik gabe geratu zen. Aldiz, goi-mailako ikasketak dituzten landunen zenbatekoak % 2 egin zuen gora.

Prestakuntza-arloko gabeziak izateak eragin negatibo kuantifikagarria du langileen enplegu-aukeretan: oinarrizko kompetentzien maila txikiak dutenek langabezia geratzeko aukera ia bikoitzak dituzte, horrek eragiten duen galera ekonomiko eta soziala ere aintzat hartuta (PIAAC txostena, 2010).

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



Era berean, prestakuntza-mailak eragina du langabezian emandako aldiari: gutxienez duela bi urtetik lana bilatzen ari diren langabeen guztizkoari dagokionez, % 60k ez du bigarren hezkuntza bukatu. Soilik lehen hezkuntza gainditu duten langabeen ia % 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 hiruhilekoan luzaroko langabezia % 14,6 da, EBko batez bestekoaren bikoitza baino gehiago), horrek ondorio ekonomiko eta sozial larriak eragiten baititu epe luzera. Enplegura itzultzeko prozesua bizkortu egin behar da, berme onenekin, eta hartara, lan-merkatuan aurreikusitako susperraldi ekonomikoaren (2015erako BPGd-a % 2 haziko dela aurreikusi da) inpaktua 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 izan dadin 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 berriaren erregulazioa arau-hausteen eta zehapenen araubide berritzailearekin batera eman da, baina Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean aplikatu ahal izateko, batera onartu behar dira Errege Lege Dekretu honen bitartez.

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 eredu aldatu 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 Europar sortuko diren enplegu-aukerak galdu nahi ez baditugu.

Horregatik, eredu berria 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera operatibo egoteko eta lan-arloan 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 presazko eta ezohiko beharrezan sakontzen duten aldetik. 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 beharrezko 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 jarraitasuna arriskuan jarri gabe betiere, eta are gehiago deskribatu dugun egoera honetan.

Azalduko helburuak betetzea, besteak beste, Konstituzioaren 86. artikuluan Errege Lege Dekretu hau onesteko eskatzen den aparteko eta presazko beharrezan duen ekintza –gaitzen duena– da.

Bestalde, lehen esan dugunez, azken xedapenetatik laugarrenean aurreikusitako neurriaren bitartez Nafarroako Administrazio publikoetako gizarte-aurreikuspeneko mutualitateetako funtzionarioak eta pentsiodunak Osasun Sistema Nazionean sartu dira; neurri horrekin, kolektibo horien ziurgabetasun juridikoko egoerari erantzuna eman zaio, osasun-estaldura publikoaren eskubidea baliatzeari dagokionez, egoera hori hartzen baita Konstituzioaren 86. artikuluari jarraiki Errege Lege Dekretu bidez onartzeko gaitzen duen atzeraezinezko beharrizanaren oinarritzat.

Horrenbestez, Espainiako Konstituzioaren 86. artikuluan jasotako baimenaz baliatuz, Enplegu eta Gizarte Segurantzako ministroaren proposamenari jarraiki eta Ministro Kontseiluak 2015eko martxoaren 20ko bileran eztabaidatu ondoren, honako hau

XEDATZEN DUT:

## I. KAPITULUA

### **Xedapen orokorrak**

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

1. Errege Lege Dekretu honen xedea enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren plangintza eta finantzaketa arautzea da, lan-arloan; 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 aipatuko diren helburu eta printzipioei jarraiki.

2. Errege Lege Dekretu honetan arautu den enplegurako lanbide-heziketaren sistemak Espainiako lurraldearen edozein tokitako langile eta enpresak hartuko ditu eraginpean, eta Estatuko Administrazio Orokorraren, autonomia-erkidegoen eta sisteman parte hartzen duten gainerako agenteen ekintza elkarren artean koordinatua, lankidetzakoa eta elkarlanekoa izango da, betiere merkatu-batasuna eta prestakuntzaren ikuspegi estrategikoa bermatzeko dagoen eskumen-esparrua errespetatuta.

#### 2. artikulua. *Sistemaren helburuak.*

Enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren helburuak honako hauek dira, lan-arloan:

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

b) Enpresen produktibitatea eta lehiakortasuna hobetzen laguntzea.

c) Lan-merkatuaren eskakizunei eta enpresen beharrezanei 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.

#### 3. artikulua. *Sistemaren printzipioak.*

Hona hemen enplegurako lanbide-heziketaren sistema bideratzen duten printzipioak:

a) Prestakuntza jasotzeko norbanakoaren eskubidea baliatzea eta langile, enpresa eta autonomoei 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) Negoziazio kolektiboa eta elkarriketa soziala enplegurako lanbide-heziketaren sistema garatzeko tresnatzat hartzea, eta gizarte-eragileek langileei zuzendutako prestakuntza-eskaintzaren diseinuan, plangintzan eta programazioan 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, betiere indarrean dagoen araudiaren arabera egiaztatutako eta/edo erregistratutako prestakuntza-hornitzaile publiko nahiz pribatu guztiei zabalik dagoela, 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 bere langileentzat programatutako prestakuntza indartzea, langileen legezko ordezkariak ere parte hartuta, hori baita enpresen eta langileen berehalako eta hurbileneko beharrezan 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 elkarteek eta sindikatuek parte hartzen duten tresnen esparruan.

#### 4. artikulua. *Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legea aldatzea.*

Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 26. artikulua aldatu da; horrela geratu da idatzita:

##### «26. artikulua. *Enplegurako lanbide-heziketaren sistema, lan-arloan.*

1. Lan-arloan, enplegurako lanbide-heziketaren sisteman sartzen da enpresen eta langile landun nahiz langabeen artean lan-merkatuaren beharrezan betetzera eta langileen enplegagarritasuna nahiz enpresa-lehiakortasuna hobetzera bideratutako prestakuntza indartu eta zabaltzeko xedea duten ekimen, programa eta tresnen multzoa, betiere haren helburu eta printzipioei jarraiki.

2. Autonomia-erkidegoen betearazteko eskumenak alde batera utzi gabe, Estatu Administrazio Orokorrek, bere erabateko araugintza-eskumena baliatuta, sistemaren diseinu estrategikoa koordinatuko du. Bestalde, enpresaburuen elkarteek eta sindikatuek enplegurako lanbide-heziketaren plangintzan, programazioan eta zabalkundean parte hartuko dute, batik bat, langile landunei zuzendutakoaren kasuan, egitura paritario profesionalizatuen bitartez.

3. Sistema osoaren plangintza estrategikoaren esparruan, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak, autonomia-erkidegoen, enpresaburuen elkarteek, sindikatuen eta autonomoak nahiz gizarte-ekonomia ordezkatzeko erakundeek laguntzarekin, enplegurako lanbide-heziketaren urte anitzeko agertokia landuko du, eta lan-merkatua behatzeko eta aztertzeke sistema eraginkorra garatuko du produkzio-sarearen kualifikazio- eta kompetentzia-eskaeretan gertatzen diren aldaketak hautemateko eta aurrea hartzeko.

4. Lan-arloan, enplegurako lanbide-heziketaren sistemak finantzaketa 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 erregistratutako prestakuntza-hornitzaile guztiei zabalik dagoela, Administrazio publikoek onartutako prestakuntza-programazio guztia emateko.

Halaber, enplegu-zerbitzu publikoek prestakuntza-txekea eman ahal izango diete langabeei, baldin eta, profilaren arabera, enplegarritasuna hobetzeko prestakuntza-ekintza zehatzak egin behar badituzte.

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

6. Administrazio publiko eskudunek prestakuntza-erakunde publiko nahiz pribatuen sareari eustea sustatuko dute, enplegu-zentro publikoekin batera prestakuntza-eskaintza iraunkorra bermatzearren kalitatezko enplegua lortzeko.

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 onartzeko 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.

9. Administrazio publiko eskudunek euren arteko lankidetzeta eta koordinazioa sustatuko dute, enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren eraginkortasuna, efizientzia eta kalitatea hobetzeko. Era berean, ebaluazio iraunkorreko prozesuak sustatuko dituzte prestakuntza-prozesuaren fase guztietan, prestakuntzaren kalitatearen bermetzat; hartara, enplegua lortzen eta enpleguari eusten zenbateko eragina duten jakin ahal izango da.»

## II. KAPITULUA

### Enplegurako lanbide-heziketaren plangintza eta finantzaketa

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

1. Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren bitartez eta autonomia-erkidegoen eta gizarte-eragileen laguntzarekin, produkzio-sistemaren eta banakako prestakuntza-beharrak aztertu eta hautemango ditu etengabe, lan-merkatu aldakorraren birkualifikazioko eta prestakuntzako beharrei aurrea hartzeko eta erantzun eraginkorrak emateko; horrela, langileen garapen pertsonala eta profesionala bultzatzeaz gain, enpresen lehiakortasunari ere laguntzen zaio.

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

a) Prospekzio-azterketak 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 agenteak eta, bereziki, egitura partitario sektorialak koordinatuta; hartara, informazioa elkartrukatzeko 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 konpetentziak eskuratzeko.

3. Aurreko paragrafoan adierazitako jardueren emaitzak 6. artikuluan aipatu dugun 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, eta landun nahiz langabeei zuzendutako prestakuntza-eskaintzaren programazioan erreferente izango diren gomendio zehatzak ere emango dira, gutxienez. Txosten horren berri emango zaie Lanbide Heziketako Kontseilu Nagusiari eta Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusiari.

6. artikulua. *Urte anitzeko agertokia.*

1. Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak urte anitzeko agertokia diseinatu du; agertoki hori lan-arloan enplegurako lanbide-heziketaren sistema osoaren plangintza estrategikoaren esparru izango da, sistemak enpresa eta langileen prestakuntza-beharrei –eskumen-eremuetatik identifikatutako beharrei– modu dinamikoan erantzungo diola ziurtatzeko, eta haren garapenean parte hartzen duten agente guztiei ziurtasun- eta egonkortasun-irudia eskaintzeko. Hartara, prestakuntzan inbertsioak egin eta denboran egonkorrak izango diren egiturak sortu ahal izango dira.

Diseinatzeko garaian, ordezkari handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuek parte hartuko dute, autonomia-erkidegoek eta hainbat ministerio-departamentuk, bai eta autonomoen eta gizarte-ekonomiako enpresetako langileen ordezkari diren sektore arteko erakundeek ere, eta behatokiak, egitura paritario sektorialen eta adituen laguntza ere 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 sektore arteko mugikortasuna ahalbidetzeko lehentasuneko arretaren xede izan behar duten zeharkako kompetentziak.

d) Agertoki horren arabera egiten den prestakuntza-jardueraren emaitzen eta garapenearen ebaluazioa egitea ahalbidetuko duten adierazleak eta lehentasuneko arretaren helburuak (sektorialak, zeharkakoak, lurralde-arlokoak eta kolektiboen arabera). Nolanahi ere, helburu horiek bat etorri beharko dute Enplegurako Aktibatze Espainiako Estrategiaren lehentasunekin (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 jarraiki, proiektzio horretan sartu beharko dira autonomia-erkidegoek euren eskumena baliatzean horretarako aurreikusi dituzten baliabide propioak, Enplegu eta Lan Kontuetarako Konferentzia Sektorialaren esparruan zehazten denaren arabera.

7. artikulua. *Finantzaketa.*

1. Lan-arloan enplegurako lanbide-heziketaren sistema finantzatzeko, enpresek eta langileek ematen duten lanbide-heziketako kuotatik datozen funtsak erabiliko dira, ekitaldi bakoitzeko Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean xedatutakoari jarraiki; horretaz gain, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren aurrekontuan xedatutako ekarpen espezifikoak eta autonomia-erkidegoek euren 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 Orokorraren Legean beste kolektibo onuradun batzuei ezar dakizkiekeen lanbide-heziketarako bestelako kotizazioen bitartez ere lor daiteke finantzaketa.

2. Autonomia-erkidegoek kudeatzen dituzten prestakuntza-ekimenak finantzatzeko Estatuko Aurrekontu Orokorratik iristen diren funtsak azaroaren 26ko Aurrekontuen 47/2003 Lege Orokorraren 86. artikuluan aurreikusitakoaren arabera banatuko dira. Era berean, funts horiek esleitu eta jarraipena egiteko garaian, unean-unean indarrean dagoen Enplegurako 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 eraginkortasun handiena bermatu eta kontrolatu ere egin beharko dira.

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

a) Enpresen Gizarte Segurantzako kotizazioetan onurak, diru-laguntza izaerarik gabekoak. Enpresek langileentzat programatutako prestakuntzari, prestakuntzarako banakako baimenei eta prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren prestakuntza-jarduerari aplikatuko zaizkio.

b) Norgehiagoka-araubideko diru-laguntzak, landun eta langabeentzako prestakuntza-eskaintzaren kasuan aplikatuko dira –bereziki autonomoei eta gizarte-ekonomiako langileei zuzendutakoa–, bai eta enpleguko eta prestakuntzako programa publiko mistoen kasuan ere. Norgehiagoka prestakuntza-erakunde guztietara zabalik egongo da, betiere indarrean dagoen araudiaren arabera erregistroko eta/edo akreditazioko eskakizunak betetzen badituzte, baina salbuespen izango dira kontratazio-konpromisoak dituzten prestakuntza-programak; kasu horretan, kontratu horiek erregelamendu bidez ezartzen diren baldintzetan egiteko konpromisoa hartzen duten enpresa eta erakundeetara zabalik egongo da norgehiagoka. Era berean, enpleguko eta prestakuntzako programa publikoei dagokienez, programa arautzen duen araudi espezifikoan xedatzen diren erakundeetara zabalik egongo da norgehiagoka.

Paragrafo honetan aipatutako diru-laguntzak kudeatzeko, 6. paragrafoan aipatu diren oinarri arautzaileak aplikatuko dira.

Diru-laguntzen deialdiak egin beharrean, enplegu-zerbitzu publiko eskudunek «prestakuntza-txekea» eskaini ahal izango diete langabeei, baldin eta, profillaren arabera, enplegarritasuna hobetzeko prestakuntza-ekintza zehatzak egin behar badituzte. Kasu horretan, langileak txeke hori aurkeztu beharko du prestakuntza emateko erregistratuta eta/edo akreditatuta egoteko baldintzak betetzen dituztenen artean berak hautatutako prestakuntza-erakundearen; prestakuntza-erakunde horiek, aldi berean, horretarako garatzen den informazioko eta jarraipeneko sistema espezifikoan sartzeko hautatu behar izan ditu Administrazio eskudunak.

Goian esandakoa alde batera utzi gabe, Administrazio publiko eskudunek kontratazio publikoaren araubidea edo zuzenbidearen araberako beste edozein formula juridiko aplika dezakete, baldin eta publikotasuna, lehia, 8. artikuluan aurreikusitakoa, emandako prestakuntzaren ebaluazioa eta kalitatea, eta enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren funtsak kudeatzearekin, jarraipena egitearekin eta kontrolatzearekin lotuta Errege Lege Dekretu honetan bildutako gainerakoak bermatzen badira.

c) Diru-laguntzen zuzeneko emakida prestakuntza-ekintzetan parte hartzen duten langabeei ematen zaizkien beken eta laguntzen –garraiorako mantenurako eta ostaturako laguntzen– kasuan aplikatuko da eta, hala badagokio, enpresei lanez kanpoko praktika profesionalak egiteagatik ematen zaien konpentsazioaren kasuan, 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 jarraiki diru-laguntzen zuzeneko emakidaren bitartez finantzatzea aurreikusitako bestelako ekimenak alde batera utzi gabe,

emakida modu hori aplikatuko da, interes publikoko eta gizarte-intereseko arrazoiak direla-eta, erakunde publiko eskudunek askatasun-gabetze egoeran daudenei eta Indar Armatuekin aldi baterako harremana duten tropako eta marineltzako militarrei prestakuntza emateko eskumena duten erakunde publikoek sinatzen dituzten hitzarmenen kasuan.

4. Enplegatu publikoen prestakuntza finantzatzeko, lanbide-heziketako kuotatik datozen funtsen ehuneko jakin bat bideratuko da; hain zuzen ere, ekitaldi bakoitzeko Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean ezartzen den ehunekoa. Prestakuntza hori Administrazio publikoen eremuan sinatzen diren prestakuntza-hitzarmenen arabera sustatutako programa espezifikoen bitartez garatuko da.

Hitzarmen horiek alde batera utzi gabe, enplegatu publikoen prestakuntzarako finantzaketaren emakidarako oinarri arautzaileak xedatzen dituzten aginduei dagokienez, norgehiagoka-araubidearen arabera aratuko dira eta prestakuntza-erakunde guztietara zabalik egongo da, betiere indarrean dagoen araudiaren arabera erregistroko eta/edo akreditazioko eskakizunak betetzen badituzte.

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

6. Artikulu honetan zehaztutako diru-laguntza publikoak emateko oinarri arautzaileak Enplegu eta Gizarte Segurantza Ministerioaren titularraren agindu bidez ezarriko dira, eta 1. paragrafoan 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 jarraiki, eta gehieneko muga ere izango du; muga hori ez da izango, inolaz ere, emandako zenbatekoaren ehuneko 25 baino handiagoa. Era berean, prestakuntza-ekintza hasi dela egiaztatuz gero, beste ehuneko 35 jasotzeko aukera ere izango da. Nolanahi ere, emandako zenbatekoaren ehuneko 40, gutxienez, diruz lagundutako jarduera amaitu eta justifikatu ostean emango 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 duten bestelako irizpiderik ere.

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

Halaber, paragrafo honetan aipatutako aginduaren bidez 5. paragrafoan aipatzen diren zenbatekoak ordaintzeko eta justifikatzeko mekanismoak finkatuko dira.

#### 8. artikulua. *Modulu ekonomikoak.*

1. Hurrengo paragrafoetan aurreikusitakoari dagokionez, 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. Enplegu eta Gizarte Segurantza Ministerioiko titularraren Agindu bidez, 22.3 artikuluan aurreikusitako Katalogoan biltzen diren prestakuntza-espezialitateetarako modulu ekonomiko espezifikokoak zehaztuko dira, alde aurretik merkatuko prezioekin bat ote datozen aztertuta espezialitate horien berezitasunaren, espezializazioaren eta ezaugarri teknikoaren arabera, eta emateko modalitateen arabera. Modulu ekonomiko horiek aldizka eguneratuko dira.

Aurreko lerrokadan xedatutakoa gauzatzen denean, diru-laguntzak arautzen dituzten oinarrien –7.3.b) artikulua–ren bigarren lerrokadan aurreikusitakoari jarraiki aplikatu behar direnak– bitartez modulu bidezko justifikazioaren eta emakidaren araubidea aurreikusi ahal

izango da, betiere Diru-laguntzei buruzko Lege Orokorren 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 prestakuntzan antolaketako kostuak finantzatu ahal izango dira baldin eta enpresek prestakuntza horren antolaketa kanpoko erakunde bati esleitzen badiete, 13. artikuluan aurreikusitakoari jarraiki. 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 antolaketa-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

#### Programazioa eta prestakuntza gauzatzea

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

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

- a) Enpresek langileentzat programatutako prestakuntza.
- b) Administrazio eskudunek landunentzat prestatutako prestakuntza-eskaintza; hor sartzen dira prestakuntza-programa sektorialak, zeharkako prestakuntza-programak eta kualifikazioko nahiz errekonozimendu profesionaleko programak.
- c) Administrazio eskudunek langabetuentzat prestatutako prestakuntza-eskaintza; hor sartzen 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 erakunde zentro eta erakundeek funts publikoen finantzaketarik gabe egiten duten prestakuntza, profesionaltasun-ziurtagiriak lortzeko. Era berean, prestakuntzako ekimentzat hartzen dira askatasun-gabetuta daudenen eta Indar Armatuetan aldi baterako harremana duten tropako eta marineltzako militarren prestakuntza, betiere erakunde publiko eskudunen artean dagozkien hitzarmenak sinatu ostean.

2. Aurreko paragrafoan aipatu ditugun 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 22. artikuluan aurreikusitako Katalogoan dagokion prestakuntza-espezialitaterako xedatutakoarekin. Enpresek programatutako prestakuntzan, prestakuntza-ekintzek gutxienez ordubeteko iraupena izan beharko dute. Nolanahi ere, prestakuntza-prozesu bat garatzea xede ez duten informazioko edo dibulgazioko jarduerak ez dira prestakuntza-ekintzat hartuko.

10. artikulua. *Enpresek programatutako prestakuntza.*

1. Enpresek programatutako prestakuntzaren kasuan, Administrazio publikoetako prestakuntza-hitzarmenetan –7.4 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 diren bitartean langabe bihurtzen diren langileek eta arrazoi ekonomikoengatik, teknikoengatik, antolaketako edo ekoizpeneko arrazoiengatik kontratua eteteko aldi baterako neurrien eraginpeko langileek, enpleguaren etenaldietan.

2. Enpresek programatutako prestakuntza-ekintzak enpresen eta langileen benetako eta berehalako prestakuntza-behar espezifikoen arabera izango dira. Ekintza horiek malguak izango dira edukiei eta emateko uneari dagokienez, enpresaren prestakuntza-beharrak arin bete eta langileen konpetentziak eskakizun aldakorretara egokitu ahal izateko.

Programazioa egiteko garaian, langileen legezko ordezkariari kontsultatzeko eta informazioa eskatzeko eskubidea errespetatu behar da; ordezkari horiei nahitaezko txostena eskatu behar zaie eta prestakuntza-ekintzak hasteko eta garatzeko arintasunarekin bateragarria izan beharko du eskubide horrek.

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

Enpresa-taldearen kasuan, 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 honen 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 benetako prestakuntza-beharren arabera izan dela ere ziurtatu beharko da.

Halaber, enpresek kanpoko erakunde baten esku utz dezakete prestakuntzaren antolaketa, 13. artikuluan aurreikusitakoaren arabera. Kasu horretan, 16. artikuluan aipatzen den eta Administrazio publiko eskudunak gaitutako prestakuntza-erakundearen erregistroan erregistratutako eta/edo egiaztatutako erakunde batek emango du prestakuntza. Prestakuntza antolatzeko jarduera eta emateko jarduera ezin izango dira azpikontratatu.

4. Artikulu honetan aurreikusitako prestakuntzaren ondoriozko kostuak finantzatzeko, urtero, aurrekontu-ekitaldiaren lehen egunetik hasita, enpresek «prestakuntza-kreditua» izango dute; kreditu hori Gizarte Segurantzako kotizazioetako onuren 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 ehuneko.

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

Halaber, ekitaldi bakoitzeko Estatuko Aurrekontu Orokorren Legearen bitartez prestakuntzako gutxienezko kreditua finkatu ahal izango da enpresek plantillan dituzten

langileen 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 ezarri diren eta jarraian azalduko ditugun gutxieneko ehunekoei –prestakuntzaren guztizko kostuaren gainean– jarraiki:

- a) 1-9 langileko enpresak: ehuneko 5.
- b) 10-49 langile dituztenak: ehuneko 10.
- c) 50-249 langile dituztenak: ehuneko 20.
- d) 250 langile edo gehiago dituztenak: 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 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, artikuluan honen 4. paragrafoan aurreikusitakoari jarraiki. Era berean, urtean 20 orduko ordaindutako baimen hori betetzat hartuko da baldin eta langileari 9.1.d) artikuluan aipatzen den prestakuntzarako banakako baimena ematen bazaio.

#### 11. artikulua. *Landunentzako prestakuntza-eskaintza.*

1. Langile landunentzako prestakuntzak prestakuntza eskaintzea du helburu; hain zuzen ere, enpresen produktibitate- eta lehiakortasun-eskakizunei erantzungo dien prestakuntza, eta 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, 5. eta 6. 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, modulu bidezko prestakuntza-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 6. artikuluan aurreikusitako urte anitzeko agertokia aintzat hartu beharko da, eta honako hauek parte hartuko beharko dute:

a) Ordezkaritza handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuek, eta dagozkion jardun-eremuan eta sektorean ordezkaritza dutenek, horretarako eratzen diren egitura paritario sektorialen bitartez, prestakuntza-programa sektorialeiei eta izaera sektorial hori duten kualifikazioko nahiz errekonozimendu profesionaleko programei dagokienez.

b) Ordezkaritza handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuek, eta dagozkion jardun-eremuan ordezkaritza dutenek, zeharkako prestakuntza-programei eta zeharkako



izaera hori duten kualifikazioko nahiz errekonozimendu profesionaleko programei dagokienez.

c) Autonomoak eta gizarte-ekonomiako langileak ordezkatzan dituzten sektore arteko erakundeek, bai eta dagokion jardun-eremuan behar besteko ezarpena lortu dutenek ere, bereziki autonomoei eta gizarte-ekonomiako langileei zuzendutako prestakuntzari dagokionez eta erabakitako parte-hartze eremuan.

d) Arlo honetan egiaztatutako esperientzia dutenen artetik agintari eskudunek erabakitzen dituzten erakundeek.

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

#### 12. artikulua. *Langabeentzako prestakuntza-eskaintza.*

1. Langile langabeentzako prestakuntzak prestakuntza eskaintzea du helburu; hain zuzen ere, produkzio-sistemaren eta banakako prestakuntza-beharren arabera prestakuntza, lan-merkatuan eskatzen diren konpetentziak eskuratu eta enplegarritasuna hobetzeko aukera izan dezaten. Horretarako, enplegu-zerbitzu publikoek Enplegu Sistema Nazionalaren Zerbitzu Zorro Erkidean aurreikusitakoari jarraiki prestatutako langileen profila aintzat hartuko da.

Administrazio publiko eskudunei dagokie prestakuntza-eskaintza hau diseinatu, programatu eta ezagutaraztea, eta enpresaburuen elkarteek eta sindikatuek 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 espezifikoen bitartez ere garatuko da, kontratazio-konpromisoa baldin badute.

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.

#### 13. artikulua. *Enpresek langileentzat programatutako prestakuntza antolatzea.*

1. 10. artikuluan araututako prestakuntza enpresak berak antolatu dezake edo, bestela, enpresaburuen elkarte edo sindikatuen esku, negozioazio kolektiboaren eremuan eratu diren eta nortasun juridiko propioa duten egitura paritarioen esku, autonomoen eta gizarte-ekonomiako langileen elkarrean esku, edo kanpoko beste erakunderen baten esku utz daiteke, betiere 16. artikuluan aipatzen diren eta Administrazio publiko eskudunak gaitutako erregistroan egiaztatutako eta/edo erregistratutako prestakuntza-erakundeak ere barnean hartuta.

2. Enpresek beren langileen prestakuntza antolatzeko eskatu dieten erakundeen kasuan, ekimen honen barruan programatutako prestakuntza-ekintzen hasiera eta bukaera jakinarazi beharko diete Administrazioari –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 enpresen benetako prestakuntza-beharren arabera izan dela ere.

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

Betebehar horiek eta erregelamendu bidez xeda daitezkeen gainerakoak alde batera utzi gabe, langileen prestakuntza antolatu duten erakundeek prestakuntza-ekintzaren 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-organismoek gauzatutako egiaztapeneko, jarraipeneko eta kontroleko jardunak ere bete beharko dituzte, jardun horiek behar bezala garatzen direla bermatuta.

#### 14. artikulua. *Prestakuntza-eskaintzak programatzea eta kudeatzea.*

1. 11. eta 12. artikuluetan araututako prestakuntza-eskaintzen programazioek bat etorri beharko dute enplegu-politikaren helburuekin, eta erreferentetzat izango dituzte prestakuntzaren urte anitzeko agertokia, prestakuntza-beharrak aztertzeke eta hautemateko urteko txostena eta 22.3 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 lerrokadan aurreikusitakoari jarraiki eta 11. artikuluan 2. paragrafoan 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 diete.

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 aplikatzean 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 hartu beharko 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 tekniko eta zenbaterako finantzaketa lortu duen ere adierazi beharko dute.

Aurreko lerrokadan aurreikusitako printzipioak bermatu beharko dira, halaber, behar bezala egiaztatutako eta/edo erregistratutako prestakuntza-erakundeak hautatzean, betiere 7. artikuluan aurreikusitako prestakuntza-txekea ematen parte hartzen duten erakundeak badira.

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 ere gera ez dadin lortu beharko dute, ahal dela.

15. artikulua. *Prestakuntza ematea.*

1. Enplegurako lanbide-heziketa hainbat modutara eman daiteke: modu presentzialean, teleprestakuntzaren bitartez, edo mistoa izan daiteke, aurreko bi modalitate horiek uztartuta.

Paragrafo 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 zentrozen bitartez, dela prestakuntza emateko egiaztatuta eta/edo erregistratuta dauden erakunde edo enpresa publikoekin hitzarmenak eta itunak eginez; azken kasu horretan, erakunde edo enpresa publiko horiek ezin izango dute hirugarrenekin azpikontratatu prestakuntza-ekintzaren 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 erregistratuta 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 erakundea 11. 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 gutzizkoaren ehuneko 10eko muga ere 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.

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

1. Prestakuntza-erakundeek –publiko nahiz pribatu– Administrazio publiko eskudunak gaitutako erregistroan erregistratuta egon behar dute 22.3 artikuluan aurreikusitako Prestakuntza Espezialitateen Katalogoan sartutako espezialitateetako edozein emateko. Prestakuntza-ekintzen hasiera eta amaiera jakinarazteko betebeharra alde batera utzi gabe, euren langileei dela berezko baliabideekin, dela kontratazio bidez prestakuntza ematen dieten enpresek ez dute bete beharko lerrokada honetan aipatzen den erregistratzearen eskakizuna. Enpresak kanpo-erakunde baten esku uzten badu prestakuntzaren antolaketa –10.3 artikulua laugarren lerrokadan aurreikusitakoari jarraiki–, prestakuntza hori ematen duen erakundeak, horrek bai, bete egin beharko du erregistratzeko eskakizuna, Prestakuntza Espezialitateen Katalogoan jasotako prestakuntza ez bada ere, 22. artikuluan aurreikusitakoari jarraiki.

Era berean, Profesionaltasun Ziurtagiriak lortzera bideratutako enplegurako lanbide-heziketa eman ahal izateko, Administrazio publiko eskudunak egiaztatu beharko ditu prestakuntza-erakunde horiek. Egiaztapen hori lortzeko, aurreko lerrokadan aurreikusitako erregistratzea bete beharko da.

Lerrokada honetan aipatutako erregistroan erregistratzeak ez du izaera eratzailerik.

2. Egiaztapen eta/edo erregistro hori egiteko eskumena autonomia-erkidegoari dagokio; hain zuzen ere, prestakuntza-erakunde interesdunaren instalazioak eta prestakuntza-baliabideak kokatuta dauden autonomia-erkidegoari.

Bestalde, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari dagokio teleprestakuntzako plataformak erabiltzen dituzten prestakuntza-erakundeak egiaztatzea eta erregistratzea. Orobat, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari dagokio zentro mugikorrek egiaztatu eta erregistratzea, 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 erregistroa egiteko.

3. Prestakuntza-erakundeak dago(z)kien espezialitate(et)an egiaztatzeko eta/edo erregistratzeko, behar beste instalazio eta giza baliabide izan beharko dituzte, zeinen bidez bermatuko duten prestakuntza teorikoa nahiz praktikoa emateko kaudimen teknikoak 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 hitzarmena aurkeztu beharko da.

Prestakuntzaren xedea profesionaltasun-ziurtagiria lortzea denean, prestakuntza-erakundeek profesionaltasun-ziurtagiri horiek arautzen dituzten Errege Dekretuetan zehaztutako baldintzak bete beharko dituzte, egiaztapena lortu eta horri eutsi nahi badiote. Gainerako prestakuntza-espezialitateei dagokienez, 22.3 artikuluan aurreikusitako Prestakuntza Espezialitateen Katalogoan zehaztutako baldintzak bete beharko dira.

4. Profesionaltasun Ziurtagiriak lortzera bideratzen ez diren prestakuntza-espezialitateak emateko dagokion erregistroan erregistratzeko interesa duten prestakuntza-erakundeek erantzukizunpeko adierazpena aurkeztu beharko dute Administrazio publiko eskuduneari; adierazpen horretan, aurreko paragrafoaren lehen lerrokadan xedatutakoari jarraiki 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 erregistratuko 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 dagokion erregistroan erregistratzeko interesa duten prestakuntza-erakundeek ere erantzukizunpeko adierazpena aurkeztu beharko dute Administrazio publiko eskuduneari, horretarako prestatuko den eredu zehatzari jarraiki.

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 erregistratzea 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 22.4 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 lerrokadan aipatu den Estatuko Erregistroak.

Horri dagokionez, zehapenak jartzeko eskudunak diren agintariek zehapenaren berri emango diote Administrazio publiko eskudunari, 2. paragrafoan aurreikusitakoari jarraiki, informazio hori dagokion erregistroan txertatzeko.

## 17. 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 preskripzioak betetzea; halaber, prestakuntza emateko garaian, egiaztatutako eta/edo erregistratutako prestakuntza-baliabideekin eta egiaztatutako eta/edo erregistratutako 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-auditoriak eta kontrolak egitea; horien emaitzak erakundea erregistratuta dagoen erregistroetan txertatuko dira.

d) Espezialitatea egiaztatzeko edo erregistratzeko garaian kontuan izan diren eskakizunei –tekniko-pedagogikoak eta instalazioei, ekipamenduari eta giza baliabideei dagokienez– eustea.

e) Parte-hartzaileak hautatzeko eta parte-hartzaileak lan-merkatuan sartzeko prozesuetan laguntzea langabeak direnean, Administrazio eskudunak zehaztutako moduan.

f) Prestakuntza-erakundearen erregistratzeari eustearren, erakundearen titulartasunean edo forma juridikoan aldaketarik gertatuz gero Administrazio publiko eskudunari jakinaraztea.

2. 20. 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**

###### 18. artikulua. *Jarraipena eta kontrola.*

1. Prestakuntza-ekintzak egin behar izatea eragiten duten 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 soilik betekizunak eta formalitateak egiaztatzea, baizik eta prestakuntza emaitzak ere aztertu beharko 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 jarraiki; horren osagarri, parte-hartzaileei galderak eta elkarrizketak egingo zaizkie jasotako prestakuntzaren kalitateari eta inpaktuari buruz, eta prestakuntza-erakundeen eta, batik bat, prestakuntzaren emaitzen kalitate-auditoriak egingo dira, adierazle objektibo eta gardenetan oinarrituta.

2. Halaber, enplegurako prestakuntzaren jarraipen eta kontrol integrala eta koordinatua egiten dela ere bermatu beharko da, prestakuntza horren kudeaketan parte hartzen duten Administrazio eta erakunde guztien artean. Horri dagokionez, bakoitzak 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.



## 19. artikulua. *Zehatzeko gaitasuna eta kontrola indartzea.*

1. Administrazio eskudunek ez-betetzeak edo arau-hausteak hautemateko, saihesteko eta, hala badagokio, zigortzeko beharrezkoak diren tresna eta baliabideak eskuratu beharko dituzte. Era berean, iruzurrezko egoerak salatzeke eta ezagutarazteke bideak zeintzuk diren jakinaraziko zaio jendeari.

2. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak enplegurako lanbide-heziketaren arloko egitura espezializatuak izan beharko ditu; horretarako, Estatuko Administrazio Orokorraren eskumen-eremuan Ikuskapen Unitate Berezi bat eratuko da, Errege Lege Dekretu 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 euren lurralde-jarduneko planetan xedatu badute Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak hartuko dituela bere gain enplegurako lanbide-heziketaren arloko jardun zehatz eta jakin batzuk, autonomia-erkidegoko araudian aurreikusitako baldintzetan. Ikuskapen-programa hori gauzatzean, nolahi ere, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailearen Lurralde Zuzendaritzek eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Probintzietako Ikuskatzailek ere parte hartuko dute.

Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailearen sistemaren eremuan, ikuskapeneko funtzio publikoaren arloko eginkizun eta zerbitzuak eskualdatuta dituzten autonomia-erkidegoei dagokie Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailearen jardura antolatzea gai honetan eta, behar izanez gero, aipatutako Ikuskapen Unitate Bereziaren laguntzarekin.

3. 18. 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-funtzen 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 ahalak eskuordetzea.

## 20. artikulua. *Arau-hausteak eta zehapenak.*

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

Goiko lerrokadan 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 Ikuskatzaileak 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-leggedian 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.

Zehapenak jartzeko eskudunak diren erakundeek txertatuko dituzte Datu Basean, komunikazio bidez, azaroaren 17ko 38/2003 Legearen 20. artikuluan aurreikusitako era, epea, edukia eta bidalketa-modua errespetatuta.

Estatuko Administraziooko Kontu-hartzailletza Nagusiari datu pertsonalak emateko, 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-hausteak egiteagatik diru-laguntzak lortzeko aukera aldi jakin baterako kentzen denean, eraldatze, bat-egite edo ondorengotza arrazoiengatik, zuzentzen dituzten pertsonak edo bestelako zergatiak direla-eta aurrekoek haietan parte izanagatik horien jarraipentzat jotzen diren prestakuntza-erakundeak ere geratuko dira neurri horren eraginpean.

5. Diru-laguntzen finantza-kontrolaren ondoriozko arau-hauste administratibotzat jotzen diren jokabideei dagokienez, Estatuko Administraziooko, autonomia-erkidegoetako edo toki-korporazioetako Kontu-hartzailletza Nagusiek eta, Erkidegoko araudiari jarraiki, finantza-kontrolako eginkizunak esleituta dituzten organoek egiten dituzten txostenetan jasota baldin badaude, aurreko paragrafoetan xedatutakoaren araberrako zehapena ezarriko zaie.

21. artikulua. *Gizarte-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen Testu Bategina aldatzea (5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa).*

Aldatu egiten da Gizarte-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen Testu Bategina (5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa). Hona nola:

Bat. Honela aldatzen dira 2. artikulua 2. eta 3. paragrafoak:

«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 baita prestazioen kudeaketaren ardura duten entitate edo enpresak, Gizarte Prestazio Publikoen Erregistroarekiko dituzten betebeharrei dagokienez, 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. Aldatu egiten da 5. artikulua, eta hona nola geratzen den idatzita:

«Enpresaburuen egiteak nahiz ez-egiteak lan-arloko arau-hausteak izango dira, baldin banakako nahiz taldekako lan-harremani, 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. II. kapituluko 3. atalaren 1. azpiatalaren titulua honela geratzen da idatzita:

«Enpresaburuek, enplegatze-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. Hona nola geratzen den idatzita 14. artikuluko 4. paragrafoa:

«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, non eta ez-betetze horiek ez dauden larri edo oso larri gisa tipifikatuta.»

Bost. Hona nola geratzen den idatzita 15. artikuluko 6. paragrafoa:

«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, non eta ez-betetzeak gizarte-kuoten ordainketan hobariez behar ez bezala baliatzea ekarri ez duen:

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

b) Enpresen eta langileen benetako eta berehalako prestakuntza-behar espezifikoaren arabera ez diren prestakuntza-ekintzak gauzatzea.

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

d) Bertaratze-ziurtagiriak edo diplomak ematea, eskatzen den gutxieneko edukirik gabe, gainditutako 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-organismoek 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 edo bereizitako kontu batean honako hauek ez identifikatzea: prestakuntza-ekintzak gauzatzeko gastu guztiak, aplikatzen diren hobariak, Europako Gizarte Funtzaren 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, eskainitako edo utzitako zerbitzu, material, produktu edo ondasunak, prestakuntza-jarduera emateko behar-beharrezkoak ez direnak.

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

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

Sei. 16. artikulua honela geratzen da idatzita:

«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 enplegatze-agentzia gisa jardun aurretik erantzukizunpeko adierazpenik aurkeztu gabe; Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legean eta hori garatzeko araudian xedatutako baldintzak ez betetzea, edo emandako zerbitzuengatik prezioa edo kontraprestazioa eskatzea langileei.

b) Aldi baterako laneko enpresen kasuan, baldin eta, Lan-merkatua Erreformatzeko Premiazko Neurriei buruzko otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuaren lehenengo xedapen iragankorrean xedatutakoari jarraiki, enplegatze-agentzia gisa jarduteko erantzukizunpeko adierazpena aurkeztu badute, Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legean eta berau garatzen duen araudian zehaztutako baldintzak ez betetzea.

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-eskatzailak laneratzeke 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 berriazko araudian ezarritako betebeharrak ez betetzea, non eta ez-betetzeak gizarte-kuoten ordainketan hobariez behar ez bezala baliatzea ekarri ez duen:

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 egin delako itxurak egitea, langileak prestakuntza-ekintzetan parte har dezaten.

3.a. Agiriak faltatzea 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 espezifikoari jarraiki 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 desgaitasunen bat duten pertsonentzat enplegua erreserbatzeko betebeharraren ordezkotzat neurri gisa egin direnean.

f) idatz-zatiaren 2., 3., 4. eta 5. lerrokatetan 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 itzultzea dela-eta.

d) eta e) idatz-zatietan eta f) idatz-zatiaren 2., 3., 4. eta 5. lerrokatetan 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. paragrafoa aldatu 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. 22. artikuluar 15. paragrafo berria eranstean zaio; honako hau dio:

«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, non eta ez-betetzeak kuoten ordainketan hobariez behar ez bezala baliatzea ekarri ez duen, baldin eta arau-haustea oso larritzat jotzen ez bada hurrengo artikuluan.

Erakunde horiek erantzule solidario izango dira enpresa bakoitzeko eta prestakuntza-ekintza bakoitzeko izandako behar ez bezalako hobarien zenbatekoei dagokienez.

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

Hamar. Aldatu egiten da 23. artikuluko 1. paragrafoko h) idatz-zatia, eta honela idatzita geratuko da:

«h) Enpresaburuek, prestakuntza-erakundeek edo enpresek programatutako prestakuntza-ekintzen antolakuntza beren gain hartzen duten erakundeek agiriak faltsutzea 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. artikulua 2. paragrafoari lerrokada berri bat eransten zaio; honako hau dio:

«1.h) paragrafoan 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. VI. kapituluko 2. atalaren 3. azpiatalaren titulua honela geratzen da idatzita:

«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.»

Hamahiru. 40.1.f) artikulua azken lerrokada honela geratzen da idatzita:

«Artikulu honen e) idatz-zatian aurreikusitako eta f) idatz-zatian oso larritzat jotako arau-hausteak egiteagatik jarritako zehapenak, bai eta Lege honen 16. artikulua 1. paragrafo d), e) eta f) idatz-zatietan eta 23. artikuluko 1. paragrafo h) idatz-zatian oso larritzat tipifikatutako arau-hausteak egiteagatik jarritakoak ere, irmoak izan ondoren, erregelamendu bidez aurreikusten den moduan emango dira argitara.»

Hamalau. 46. artikulua honela geratzen da idatzita:

«46. artikulua. *Zehapen osagarriak.*

1. 40.1 artikulua aipatzen dituen zehapenak baztertu gabe eta Lege honen 46 bis artikulua ezarritakoa kenduta, Lege honen 15. artikulua 3. eta 6. paragrafoetan 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. paragrafo d), e) eta f) idatz-zatietan eta 23. artikulua 1. paragrafo h) idatz-zatian, zehapena jartzen duen ebazpena ematen den egunetik aurrera izango dituela ondorioak.

c) 16.1 artikulua d), e) eta f) idatz-zatietan aurreikusitako kasuetan, nolanahi ere, bidegabe eskuratutako zenbatekoak eta aplikatu gabek edo oker aplikatutakoak itzuli beharko dituzte.»

## V. KAPITULUA

**Informazio-sistemak, ebaluazioa eta kalitatea***22. 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 elkartrukatzeko eredu eta protokolo bateratuak zehaztuko ditu, informazio-sistema integratua eta aipatutako fitxategi hori 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, nolahi 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-arloan 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 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 dagozkien lurraldean erregistratzeko dauden erregistroekin koordinatuta egongo da, datuen egitura bateratua izanik, 16. artikuluan xedatutakoari jarraiki; erregistro horietako informazioa bildu beharko du.

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

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

1. Enplegurako lanbide-heziketaren sistema etengabeko ebaluazio-prozesuaren eraginpean egongo da; prozesu horri esker, egindako prestakuntzak zenbateko eragina izan duen jakin daiteke, enplegua lortzeari eta eusteari dagokionez, enpresen

lehiakortasuna hobetzeari dagokionez, prestakuntza-ekintzak lan-merkatuaren beharretara egokitzeari dagokionez, eta erabili diren baliabide ekonomikoen eta bitartekoen eraginkortasunari dagokionez.

Helburu hori lortzeko, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak, autonomia-erkidegoetako organo edo erakunde eskudunekin batera eta enpresaburuen elkarten eta sindikatuen parte-hartzearekin, lan-arloan enplegurako lanbide-heziketaren sistemak, oro har, duen 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 euren 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 zenbagarriak 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. paragrafoan 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, enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren parte-hartzeko eta gobernantzako organoekin loturarik izan gabe, 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 ebaluazioak administrazio artean egitea erabaki daiteke, eremu guztietan.

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

#### 24. artikulua. *Prestakuntzaren kalitatea.*

1. Enplegu Zerbitzu Publikoek prestakuntzaren kalitatea zainduko dute, bakoitzak bere eskumen-eremuan. Horretarako, unean-unean indarrean dagoen Enplegurako Aktibatze Espainiako Estrategiaren ebaluaziorako eta jarraipenerako aurreikuspenei jarraituko diete, bai eta helburu 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 agente eta enpresa batzuen –publiko nahiz pribatu– parte-hartzea ahalbidetuta, dagozkien lankidetzatresnen bitartez.

2. Langile landun eta langabeentzako prestakuntza-eskaintza emango duten prestakuntza-erakundeek, finantzaketa publikoa jaso aurretik, kudeaketako, gardentasuneko eta eraginkortasuneko kalitatearen konpromiso egiaztagarria sinatu beharko dute baliabide publikoen erabilerari dagokionez. Konpromiso hori parte-hartzaile guztien asistentziarekin eta irakaspenarekin lotuta dago, prestakuntza-ekintzaren garapenarekin duten gogobetetze-mailarekin, edukiarekin, emaitzarekin, 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 gauzatu dira; ikastetxe horiek Koordinazio eta Jarraipeneko Batzordeetan erabakitako finantzaketa jasoko dute Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikotik. Aldiz, 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

25. artikulua. *Administrazio publikoek eta gizarte eragileek parte hartzeko organoa.*

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

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

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

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

a) Prestakuntzako ekimenak ebaluatu, jarraitu eta kontrolatzeko jarduerak direnean, Gizarte Segurantzaren kuotetako hobariaren 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 jarraiki.

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 jarraiki.

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

4. Autonomia-erkidegoek euren 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, paragrafo honetan bildutako informazio-betebeharrak ez betetzearen ondorioak finkatuko dira, Aurrekontuen azaroaren 26ko 47/2003 Lege Orokorraren 86. artikuluan xedatutako kudeaketa-baldintzekin batera.

## 27. artikulua. *Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioa.*

1. Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioa Estatuko sektore publikoari dagokio, eta haren Patronatua honako hauek osatuko dute: Estatuko Administrazio Orokorrak, autonomia-erkidegoek eta ordezkaritza handieneko enpresaburuen elkarte nahiz sindikatuek. Patronatu horretan zenbat kide egongo diren Estatuetan zehaztuko da, betiere martxoaren 5eko 451/2012 Errege Dekretuak, enpresa-sektore publikoko eta beste entitate batzuetako arduradun eta zuzendari nagusien ordainsari-araubidea jasotzen duenak, eta hura aplikatzeko emandako aginduek, xedatutako gehieneko muga barruan. Estatuko Administrazio Orokorrak ordezkaritza gehiengoduna izan behar du organo horretan. Enpleguko Estatu Idazkaritzaren titularra izango da Patronatuko presidente.

Erabakiak hartzeko araubidean, 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 jarraiki, dagokion lankidetzak-hitzarmena sinatu ostean.

Halaber, Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioari laguntzeko eginkizunak ere beteko ditu, lan-arloan enplegurako lanbide-heziketaren sistema estrategikoki garatzen.



28. artikulua. *Egitura paritario sektorialak.*

1. Estatuaren eremuko negoziazio kolektibo sektorialaren esparruan, eta eremu bereko prestakuntza-arloko hitzarmen espezifikoaren bitartez, ordezkaritza handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuek 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 Sektorialeak honako eginkizun hauek izango dituzte:

- a) Sektorearen araberrako prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea.
- b) Sektorearen araberrako prestakuntza-programetarako prestakuntzaren orientabideak eta lehentasunak proposatzea, ETEei 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 hitzarmenak ahalbidetuko dituzten mekanismoak zehaztea eta desadostasun-prozesuetan bitartekari izatea.
- f) Bakoitzari dagokion eremuan egiten den enplegurako lanbide-heziketa ezagutzea.
- g) Enplegurako lanbide-heziketa sustatzeko eta prestakuntzako ekimenak ezagutaraztea, bereziki, ETEen eta mikroETEen artean.
- h) Enplegurako lanbide-heziketari buruzko urteko memoria egitea, dagokion sektore-eremuan.
- i) Erreferentzia Nazionalako Ikastetxeek egiten eremuetan eta dagokion sektore-eremuan ikerketak eta azterlan sektorialak lantzeko proposamenak egitea.

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

- a) Azterlan eta ikerketa sektorialak egitea lan-arloan enplegurako lanbide-heziketari buruz.
- b) Lanbide-kualifikazioak, profesionaltasun-ziurtagiriak eta prestakuntza-espezialitateak definitzen eta eguneratzen parte hartzea.
- c) Lan-esperientzia egiaztatze prozesuetan eta prozesu horiek burutzeko lagungarri izango diren prestakuntza-jardunak diseinatzen parte hartzea.
- d) Lanbide-heziketa duala –ikaskuntza eta prestakuntzarako kontratuaren bidez– ezagutarazten eta sendotzen parte hartzea, lan-arloan.

4. Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren titularraren Agindu bidez zehaztuko da Egitura Paritario Sektorialeak finantzaketa lortzeko bete behar dituzten epeak, irizpideak, baldintzak eta informazio-betebeharrak eta euren funtzionamendu-esparrua, baina Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusiak txostena egin beharko du alde aurretik.

Egitura Paritario horiek funtzionamenduari buruzko erregelamendua izango dute, behar besteko finantzaketa eta laguntza tekniko kualifikatua izango dute, agindutako eginkizunak bete ditzaten.

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

Enpresa txiki eta ertainek euren langileei prestakuntza eskaini ahal izateko eta eskaintza hori orokortzeko beharrezkoak diren ekimenak sustatuko dituzte enplegu-zerbitzu publikoek. 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 Sektorialaren barruan, Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak eta autonomia-erkidegoetako agintaritza eskudunek 7.3 artikuluan aurreikusitako prestakuntza-txekea abiarazteko, garatzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko beharrezkoak diren neurriak aztertu eta bultzatuko dituzte, elkarlanean.

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

Enplegurako lanbide-heziketa ekonomia produktiboaren benetako beharrezkoetara 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) Estatuko Profesionaltasun Ziurtagirien Katalogoa eguneratzeko, prozedura arinari jarraiki eta lan-merkatu aldakorraren beharrak aintzat hartuta, bai eta Lanbide Kualifikazioen Katalogo Nazionalaren eguneratzeekin lotuta ere.

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

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

d) Lan-arloko orientaziorako eta informaziorako sistema integratua garatzeko; sistema horrek, banakako profila oinarri hartuta, langileen lanbide-kualifikazioa ahalbidetuko du prestakuntzaren eta lan-esperientzia onartzearen bitartez.

Laugarren xedapen gehigarria. *Estatistikak egitea.*

Enplegu Sistema Nazionalaren esparruan, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak hartu beharreko neurriak hartu beharko ditu Estatu osoaren eremuan egiten diren estatistiketan, Errege Lege Dekretu 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 27. artikuluan aurreikusitako Fundazioaren izena hartuko du, eta artikuluan horretan xedatutako baldintzen arabera osaera izango du.

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

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

Alde batetik, 28. artikuluan 2. eta 3. paragrafoetan aurreikusitako jarduerak eta, bestetik, 11.2 artikuluan c) eta d) idatz-zatietan xedatutakoa betetzeko egin daitezkeen jarduerak finantzatzeko, Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioari esleitutako

aurrekontua baliatuko da, edo bestela Administrazio eskudunek finantzatuko dituzte, dagokionaren arabera; finantzaketa benetan egindako jardueraren arabera banatuko da. 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 kontratazioarako 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 eraginkortasuna ere ebaluatuko da, eta pizgarriei eustea komeni ote den edo baliabide horiek enplegu-politika aktiboen eremuko beste ekimen batzuetara bideratu behar ote diren balioetsiko da.

Zortzigarren xedapen gehigarria. *Kreditu-gerakin txertagarriak.*

Lan-arloan enplegurako lanbide-heziketaren sistemara bideratutako kreditutik Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren kreditu-erreserban ekitaldi bakoitzaren amaieran sor daitezkeen gerakinak hurrengo ekitaldiko kredituei atxiki ahal izango zaizkie, Estatuko Aurrekontu Orokorren Legeak ekitaldi bakoitzerako xedatutakoari jarraiki.

Bederatzigarren xedapen gehigarria. *Gastu publikoa.*

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

Lehenengo xedapen iragankorra. *Araubide iragankorra.*

1. 9. artikuluan aipatutako enplegurako lanbide-heziketako ekimenak erregelamendu bidez garatzen ez diren bitartean, Enplegurako Lanbide Heziketaren Azpisisistema 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 erregistratutako prestakuntza-erakundeei soilik zabalik egongo den norgehiagoka-araubideari dagokionez, 7.3 artikuluari jarraiki horrelakorik aurreikusi baldin bada. Erakunde horiek, 17. 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 aurreratutako ordainketari dagokionez, halakorik balego, 7.6 artikulua bigarren lerrokan aipatzen denari jarraiki.

d) 7.3 artikuluan aurreikusitako prestakuntza-txekearen bultzadari dagokionez, bigarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoari jarraiki.

e) Enpresen prestakuntza-ekintzei dagokienez, baina ekintzaren hasiera Errege Lege Dekretu 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 9.2 artikuluan xedatutako gutxieneko iraupena aplikatuko zaie, bai eta 8.3 artikuluan zehaztutako antolaketa-kostuen eta zeharkako kostuen ehunekoak, eta 10.5 artikuluan xedatutako baterako finantzaketaren ehunekoak ere.

Era berean, Errege Lege Dekretu hau indarrean jarri ondoren argitaratzen diren eskaintzetako prestakuntza-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 erakunderen baten esku utz ditzakete, betiere 10.3 eta 13. artikuluetan ezarritako gutxieneko 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, 15.2.c) artikuluan zehaztutako mugen barruan.

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

2. Errege Lege Dekretu hau indarrean jartzen den egunean ebazpena eman gabe duten diru-laguntza deialdiak onartu dituzten organoek arau honetan aurreikusitakoaren kontrakoak diren xedapenak baliogabetuko dituzte, 1. paragrafoaren a), b) eta c) idatzatietan aipatzen diren gaietara dagokienez eta zeharkako kostuen finantzaketan ehuneko 10eko mugari dagokienez.

3. Enpresek programatutako prestakuntzaren antolaketa-gastuei eta zeharkako kostuei dagokienez, 8. artikuluan aurreikusitako gehieneko finantzaketa-ehunekoak aplikatuko zaizkie antolaketa-kostuei eta lotutako kostuei, hurrenez hurren.

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

5. eta 6. artikuluetan aipatzen diren prestakuntza-beharren urteko txostena eta urte anitzeko agertokia lantzen ez diren bitartean, lehentasunezko ekintzat hartuko dira prestakuntza-programazioari dagokienez, gutxienez, hizkuntza-kompetentziekin, ofimatikarekin, informazioaren eta komunikazioaren teknologiek, finantza-jakintzarekin, jakintza juridikoarekin eta Administrazio publikoen funtzionamenduetarekin lotura dutenak.

Xedapen indargabetzaile bakarra. *Arauk indargabetzea.*

1. Maila bereko edo apalagoko arau guztiak indargabetuta geratuko dira Errege Lege Dekretu honetan xedatutakoarekin kontraesanean edo bertan xedatutakoaren aurka dauden puntuetan.

2. Esanbidez indargabeturik geratuko 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 geratuko dira Estatuko langile autonomoen elkarte profesionalen ordezkagaitasunaren Kontseilua sortu eta arautzen duena, eta Lan Autonomoaren Kontseiluaren osaera eta funtzionamendu eta antolamendu erregimena ezartzen dituen abenduaren 7ko 1613/2010 Errege Dekretuaren I. kapitulua eta xedapen iragankorra.

Azken xedapenetatik lehenengoa. *Eskumen-titulua.*

Errege Lege Dekretu hau Espainiako Konstituzioaren 149.1.7 eta 149.1.13 artikuluetan xedatutakoaren babesean eman da, berorietan, Estatuari egozten baitzaio lan-legegintzaren arloko eskumen eskusiboa eta jarduera ekonomikoaren plangintza orokorraren oinarriak arautzeko eskumena, hurrenez hurren.

Era berean, azken xedapenetatik laugarrena Espainiako Konstituzioaren 149.1.16 eta 149.1.17 artikuluetan xedatutakoaren babesean eman da, berorietan, Estatuari egozten baitzaio osasunaren oinarriak 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 bidez, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak ikuskapeneko Unitate Berezi bat antolatuko du Zuzendaritza Bereziaren barruan, Agintaritza Nagusiari atxikita; Unitate Bereziak 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 paragrafoetan aipatzen direnak–, enplegurako lanbide-heziketaren arloko hobari, diru-laguntza eta laguntzen eremuan, baldin eta Estatuko Administrazio Orokorraren eskumenekoak badira. Unitate Berezi horri esleitutako eginkizunak Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren lurralde-zuzendaritzei eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Probintzietako Ikuskatzaitzei arlo horretan esleitutako zaintzako eta kontroleko eginkizunekin bateragarriak izango dira.

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

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

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

Bat. 21. artikulua honela idatzita geratuko da:

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

1. Artikulu honetan eta hurrengoan aurreikusitakoari dagokionez, eta euren afiliatuen ordezkari izatea alde batera utzi gabe, langile autonomoak ordezkatzeko dituzten profesionalen elkartetatik hartuko dira Estatuko Langile Autonomoen Elkarte Profesionalen Erregistroan erregistratuta 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. Sektore arteko 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 jarduteko, honako hauei dagokienez:

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

b) Langile autonomoak eraginpean hartzen dituzten politika publikoak diseinatzeko garaian, Administrazio publikoek haiei kontsulta egiteari dagokienez.

c) Langile autonomoei zuzendutako programa publikoen diseinuan parte hartzeari dagokionez, legez aurreikusitako baldintzen arabera.



d) Lege edo erregelamendu bidez ezartzen den beste zeinahi eginkizuni dagokionez.

4. Autonomia-erkidegoan behar besteko ezarpena dutela esango dugu Estatu osorako ordezkagaitasuna onartzeko irizpide berdinak kontuan izanik, 2. paragrafoan ezarritako baldintzetan.

Autonomia-erkidegoan ordezkagaitzat hartutako Langile Autonomoen Elkarte Profesionalek 3. paragrafoan aurreikusitako eginkizunak betetzeko gaitasuna izango dute, autonomia-erkidegoaren eremu espezifikoa.»

Bi. Hamabigarren xedapen gehigarria honela geratzen da idatzita:

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

Dagozkien sektoreetan lanbide-gaixotasunik sor ez dadin eta ezbehar-tasa murrizteko, langile autonomoak ordezkatzeko dituzten sektore arteko elkarteak eta ordezkariak handieneko enpresaburuen elkarte eta sindikatuek kolektibo horri dagozkion prestakuntzako eta informazioko programa iraunkorrak egin ahal izango dituzte, lan-arriskuen prebentzioaren arloan eta lan-istripu nahiz lanbide-gaixotasunen ondorioak ordaintzearen arloan eskudunak diren Administrazio publikoek sustatuta.»

Azken xedapenetatik laugarrena. *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 gehitu da, eta honela geratuko da idatzita:

«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) artikularen 1. eta 2. paragrafoetan, hurrenez hurren, bildutakotzat hartuko dira.

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

Azken xedapenetatik bosgarrena. *Erregelamenduzko xedapenak aldatzea.*

Aukeran izango da errege lege-dekretu honek aldatzen dituen erregelamendu-arauak gero ere aldatzea, ageri diren arau-erregelamenduari dagozkion mailako arauen bitartez, betiere.

Azken xedapenetatik seigarrena. *Arauk garatzeko gaikuntza.*

Errege Lege Dekretu hau indarrean jartzen denetik 6 hilabeteko epean, Gobernuak, Enplegu eta Gizarte Segurantzako ministroak eta Ogasun eta Administrazio Publikoetako ministroak, euren eskumenen eremuan, bertan xedatutakoa garatzeko eta betearazteko beharrezkoak diren xedapenak emango dituzte.

Azken xedapenetatik zazpigarrena. *Indarrean jartzea.*

Errege lege-dekretu hau indarrean jarriko da Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean.

Madriren, 2015eko martxoaren 22an.

FELIPE E.

Gobernuko presidentea,  
MARIANO RAJOY BREY