

DECRETO 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

La Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias, tiene como uno de sus principales objetivos impulsar la consolidación de un modelo de familia en el que se consideran requisitos irrenunciables la autonomía y el respeto entre todos sus integrantes y la igualdad de ambos miembros de la pareja, que comparten y disponen de las mismas oportunidades de realización profesional y personal, modelo acorde con los valores democráticos de nuestra sociedad.

Además, la Ley pretende facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, así como la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo y el desarrollo de su carrera profesional, y contribuir al afianzamiento de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar, en particular en el cuidado y educación de los hijos e hijas menores de edad y en la atención a las personas que se encuentren en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.

Desde el año 2003, momento en el que se regularon las primeras ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral en el Capítulo VI del Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulaban las ayudas al empleo, se ha ido ampliando la cobertura y mejorando la normativa de las acciones subvencionales dirigidas a la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral en sucesivos decretos.

En esta XI legislatura, este gobierno considera que la conciliación de la vida familiar y laboral es una de sus prioridades, así lo refleja en el compromiso 139 del Programa de Gobierno XI Legislatura (2016 – 2020), y corresponde liderar al Departamento de Empleo y Políticas Sociales, que es competente tanto en la proposición de programas y servicios que apoyen a las familias como en la necesaria conciliación con el mundo laboral.

En la actualidad, todos los agentes sociales, empresas y Administraciones Públicas fundamentalmente, están interiorizando, que el problema no se circunscribe exclusivamente al ámbito personal y familiar, asumiendo que no favorecer la conciliación tiene un alto coste social y económico -enfermedades, estrés, fracaso escolar, desprotección infantil, bajo rendimiento y absentismo laboral, alta rotación en el empleo, etc.-. La sociedad es cada vez más consciente de que una mayor dedicación de las personas progenitoras a sus familias, un mayor equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, tiene efectos preventivos en todos los ámbitos. Además, está demostrado que también resulta positivo sobre la motivación y la productividad y que genera una menor rotación en el empleo al estar las personas trabajadoras más satisfechas con la calidad de vida que disfrutan.

Con las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral que este decreto amplía y mejora, el Gobierno Vasco impulsa el proceso hacia un nuevo concepto de relaciones laborales donde se equilibre la vida familiar y laboral, favoreciendo directamente a las familias y empresas e, indirectamente, al desarrollo de nuestra sociedad. La consecución de dicho objetivo supondrá la convergencia con las sociedades más avanzadas de la Unión Europea, en las que la persona y la familia tienen su espacio.

El presente Decreto es desarrollo de las iniciativas 4 y 5 del aludido compromiso 139 del Programa de Gobierno de la XI Legislatura (2016-2020) centrado en mejorar el sistema de ayudas económicas, incentivos fiscales y medidas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, tanto en lo laboral como en el ámbito de los cuidados, en promover medidas de sensibilización y formación para el reparto de tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, y en estudiar otros sistemas de ayuda para la conciliación y el cuidado de menores.

En 2017 el informe de evaluación del III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma de Euskadi, cuya vigencia se extendió entre los años 2011 y 2015, señaló la necesidad de mejorar el modelo de prestaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar y de otorgar una mayor protección a las familias que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

En enero de 2018, el Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales y Eudel suscribieron el Pacto Vasco por las Familias y la Infancia siendo la principal herramienta de planificación para el despliegue y la materialización del Pacto Vasco por las Familias y la Infancia el IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias, que fue aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 19 de junio de 2018 y presentado en el Parlamento Vasco el 13 de septiembre de 2018.

El eje 2 del Plan señala como objetivo que los padres y las madres puedan dedicar a sus hijos e hijas todo el tiempo necesario, fomentando una organización del tiempo social más adecuada de cara a las necesidades de las familias y favorecer una organización social corresponsable; y establece como medida la reorientación de las actuales ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral y reducciones de jornada para el cuidado de hijos o hijas.

Los objetivos y las medidas del IV Plan en el ámbito de la conciliación familiar y laboral suponen el desarrollo de una nueva línea de actuación – la que regula las ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral a fin de equiparar los períodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor de un año, disfrutados por las personas progenitoras-, y varias modificaciones en las ayudas reguladas en el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, que han determinado la necesidad de elaborar un nuevo decreto.

Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ha modificado tanto el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre como el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; contemplando un proceso transitorio de ampliación del permiso por nacimiento y cuidado para el progenitor no gestante, que alcanzará el 1 de enero de 2021 la completa equiparación con el permiso de la madre biológica.

El régimen transitorio de equiparación de los permisos por nacimiento y cuidado introducido por el referido Real Decreto-ley 6/2019 ha generado una reflexión y adaptaciones en el desarrollo de las medidas del IV Plan de Apoyo a las Familias; por ello, desde la entrada en vigor del presente Decreto, este se aplicará a todos los hijos e hijas de las personas progenitoras que puedan resultar beneficiarias de la ayuda, cuando la planificación establecía que inicialmente la ayuda se concedería a las personas progenitoras de segundos y sucesivos hijos e hijas, y, en una segunda fase, se extendería a las personas progenitoras de primeros hijos e hijas.

El presente Decreto regula las ayudas que, en el marco de la política de conciliación de la vida familiar y laboral, otorgará el Gobierno Vasco, a través del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, y que obedecen a la siguiente tipología:

a) Ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas.

b) Ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.

c) Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.

d) Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores.

El Capítulo II relativo a las ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas se subdivide en dos líneas de actuación:

– Ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral a fin de equiparar los períodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor de un año disfrutados por las personas progenitoras.

– Ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de hijos o hijas menores de 3 años y en situación de reducción de jornada laboral por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años.

La primera de dichas líneas de ayudas supone la materialización de una aspiración ya expresada en el anterior Plan de apoyo a las Familias, y en el actual y anteriores Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y que nos acerca a la vanguardia de las sociedades europeas en el ámbito de los cuidados corresponsables y la igualdad.

La prestación contributiva por nacimiento y cuidado de la persona menor en el ámbito de la Seguridad Social no es competencia de la Comunidad Autónoma de Euskadi, por ello, la forma jurídica que se subvenciona en el Capítulo II es la excedencia por cuidado de hijos e hijas en su primer año de vida.

El objetivo de esta ayuda es que, tras la llegada del hijo o hija, ambas personas progenitoras puedan equiparar los períodos temporales disfrutados en los subsidios contributivos por nacimiento y cuidado teniendo derecho a un período de igual duración –16 semanas– intransferible, remunerado y no coincidente en el tiempo.

Se pretende con ello romper el rol femenino del cuidado, involucrar a los padres-hombres en las tareas de cuidado y fortalecer el vínculo del hijo o hija con ambas personas progenitoras, ya que la investigación científica ha probado que los vínculos que se establecen en estos primeros meses de vida se mantienen y prolongan en las siguientes etapas de crianza, siendo un factor de protección y fortaleza frente a situaciones de riesgo.

La medida, además, reduce la penalización que las labores de cuidado tienen en el acceso al empleo y en las carreras laborales de las mujeres.

Las personas a las que se dirige esa ayuda son las personas trabajadoras por cuenta ajena, las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas y las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas. Para que este último colectivo acceda a la ayuda es requisito que contrate a una persona trabajadora durante todo el período de la actuación subvencionable, en coherencia con el desarrollo que las medidas de conciliación de vida familiar y laboral para las personas trabajadoras autónomas han tenido en el ámbito de la Seguridad Social. Se atiende así al mandato de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias, artículo 13.2, último párrafo.

La cuantía económica de la nueva línea de ayuda es el 100% de la base de cotización del mes anterior a aquel en que se inicia la actuación subvencionable.

Además, la normativa de la ayuda tiene en cuenta a las personas trabajadoras socias de cooperativas comprendidas en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que disponen de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales que complementa el sistema público, colectivo laboral muy importante en la Comunidad Autónoma del País Vasco. En ese caso, el importe de la ayuda es el 100% de la suma de las bases de cotización de la Seguridad Social y del referido sistema intercooperativo.

La regulación de esa ayuda, además, considera la situación de las familias monoparentales, de forma que no suponga una inequidad para los hijos e hijas de esas familias en las que no es posible la corresponsabilidad de ambos miembros.

A continuación, la sección II del Capítulo II y el Capítulo III regulan sucesivamente las ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas, y familiares dependientes y en situación de extrema gravedad sanitaria.

Respecto a la anterior normativa, se elimina la exclusión que se realizaba respecto a las personas trabajadoras con relaciones laborales de carácter especial incluidas en el artículo 2. b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ya que se considera que la exclusión del colectivo de personas trabajadoras empleadas del hogar no está justificada y que, en consecuencia, debe tener acceso a las ayudas a las excedencias y reducciones de jornadas tanto para el cuidado de hijos e hijas, como de familiares dependientes y en situación de extrema gravedad sanitaria.

Además, con la finalidad de proteger especialmente a los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad, se incrementa el importe económico de las ayudas en los supuestos de familias monoparentales, familias numerosas, unidades familiares con alguna persona miembro en situación de dependencia severa, o gran dependencia, o discapacidad superior al 50% y unidades familiares con alguna persona miembro víctima de violencia de género.

Asimismo, se introduce una discriminación positiva cuando la persona solicitante es hombre incrementándose los límites temporales máximos de disfrute de las ayudas. Del análisis longitudinal de los datos de las ayudas se concluye una leve tendencia al alza en el caso de los solicitantes hombres: en 2013 los hombres que solicitaron las ayudas de conciliación para cuidado de hijos e hijas fue el 6,47% y en 2017 ha sido el 8,25%. El Gobierno Vasco desea consolidar y estimular dicha tendencia para conseguir una asunción equilibrada de las responsabilidades familiares que sitúe a Euskadi entre los cuatro primeros países europeos en los índices de igualdad de género, compromiso 146 del Programa de Gobierno XI Legislatura (2016 – 2020).

Por último, se ha aprovechado la oportunidad para actualizar y realizar mejoras en la gestión de las ayudas reguladas en el Capítulo IV –relativo a las ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria– y en el Capítulo V –relativo a las ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores–.

Las medidas de conciliación de vida familiar y laboral de este decreto cumplen con los principios de la Ley 3/2005, de 18 de febrero, de Atención y Protección a la Infancia y la Adolescencia, y son coherentes con las líneas de acción que, en el marco internacional, propugnan las instituciones de la Unión Europea y de Naciones Unidas, en concreto, están alineadas con el Pilar Europeo de los Derechos Sociales, la recomendación de la Comisión Europea de 20 de febrero de 2013 de

invertir en la infancia y romper el ciclo de las desventajas, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La perspectiva de género ha sido tenida en cuenta en la concepción y desarrollo de este decreto para la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que todas las acciones han sido decididas y valoradas bajo la perspectiva de la promoción de la igualdad y la consecución de un nuevo orden social corresponsable, aplicando los principios y el cumplimiento de las obligaciones que se contienen en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En este sentido, cabe reseñar que el Informe de Impacto en función del género emitido en cumplimiento del artículo 22.2.d) de la citada Ley 4/2005 considera que esta norma va a contribuir positivamente a la reducción o eliminación de las desigualdades detectadas.

Este decreto de carácter subvencional y, por lo tanto, promocional o de fomento, se dicta al amparo de las competencias que los artículos 9.2, 10.12, 10.39 y 12.2 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco reconocen a la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de asistencia social, desarrollo comunitario, condición femenina, política infantil, juvenil y de la tercera edad.

Las líneas de subvención previstas en este decreto serán desarrolladas por órdenes de la Consejera o Consejero de Empleo y Políticas Sociales, completando su regulación.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Empleo y Políticas Sociales, de acuerdo con la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día 22 de octubre de 2019,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Objeto.

El objeto del presente Decreto es la regulación de las ayudas que, en el marco de la política de conciliación de la vida familiar y laboral, otorgará el Gobierno Vasco, a través del Departamento competente en materia de empleo y políticas sociales, y que obedecen a la siguiente tipología:

a) Ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas.

b) Ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.

c) Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia laboral o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.

Artículo 2.– Conceptos.

A los efectos de este decreto:

1.– Las referencias relativas a las personas progenitoras se extenderán a las adoptantes, a las tutoras y a aquellas que tengan atribuida la guarda con fines de adopción o acogimiento permanente de personas menores de edad, con las siguientes matizaciones:

– En la sección I del Capítulo II, las personas tutoras que podrán ser beneficiarias de la ayuda son aquellas a las que la Seguridad Social haya reconocido el derecho a percibir las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de persona menor.

2.– De la misma forma, las referencias relativas al hijo o a la hija comprenderán también a las personas menores de edad en régimen de tutela, de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

3.– Se entiende por familia monoparental la formada por la persona progenitora que ha solicitado la ayuda y los hijos o hijas con los que convive, cuando estos y estas dependen económicamente de esa sola persona.

En ningún caso serán consideradas familias monoparentales aquellas en las que se haya establecido la guarda y custodia compartida por resolución judicial.

CAPÍTULO II

AYUDAS A PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA LABORAL O REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO PARA EL CUIDADO DE HIJOS O DE HIJAS

Artículo 3.– Líneas de actuación.

Las ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o hijas tienen dos líneas de actuación:

a) Ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral a fin de equiparar los períodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor de un año disfrutados por las personas progenitoras.

b) Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral por cuidado de persona menor de 3 años o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de persona menor de 12 años.

SECCIÓN 1.^a

AYUDAS A PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA LABORAL A FIN DE EQUIPARAR LOS PERÍODOS DE LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE LA PERSONA MENOR DE UN AÑO DISFRUTADOS POR LAS PERSONAS PROGENITORAS

Artículo 4.– Actuaciones subvencionables.

1.– Se subvencionará a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral para el cuidado de hijos o hijas que nazcan o cuya adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente se constituya a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, durante su primer año de vida, con la finalidad de equiparar los períodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor que en el ámbito de la Seguridad Social hayan sido disfrutados por las personas progenitoras.

En el caso de adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, el año en el que se puede ejercitar la actuación subvencionable comenzará a partir de la inscripción de la constitución de la adopción, nacional o internacional, de la tutela o la guarda con fines de

adopción o acogimiento permanente, en la oficina del Registro Civil que corresponda (incluidas las consulares).

2.– Se subvencionará a cada persona progenitora la situación de excedencia definida en el párrafo anterior durante un período de tiempo que resulta de la diferencia entre 112 días (16 semanas) y el número de días subsidiados como prestación contributiva por nacimiento y cuidado de la persona menor en el marco de la normativa de la Seguridad Social.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija se subvencionará a cada persona progenitora la situación de excedencia definida en el párrafo anterior durante un período de tiempo que resulta de la diferencia entre 119 días (17 semanas) y el número de días subsidiados como prestación contributiva por nacimiento y cuidado de la persona menor en el marco de la normativa de la Seguridad Social. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente múltiples, por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de las personas progenitoras en familias monoparentales, el período de subvención será el resultado de la diferencia entre 168 días (24 semanas) y el número de días subsidiados como prestación contributiva por nacimiento y cuidado de la persona menor en el marco de la normativa de la Seguridad Social.

3.– Solamente se subvencionarán aquellas excedencias que no tienen ningún tipo de compensación económica o retribución establecida en norma legal, convenio colectivo o acuerdo individual.

4.– La excedencia que se subvenciona en la presente sección está condicionada al hecho de que la otra persona progenitora –la no solicitante–, en caso de haberla, se haya incorporado a su actividad laboral estando en situación de alta y realice la jornada completa correspondiente a su contrato durante todo el período subvencionable, pudiendo estar en situación de permiso de lactancia regulado en el artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

5.– No se subvencionarán las excedencias cuando la otra persona progenitora –la no solicitante–, en caso de haberla, se encuentre en situación de reducción de jornada de trabajo o tenga un contrato a tiempo parcial de porcentaje inferior al 50% respecto a la jornada completa del sector en el que ejerce su actividad.

Artículo 5.– Personas beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de estas ayudas:

a) Las personas trabajadoras por cuenta ajena a las que les sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del personal laboral del sector público de las Administraciones Públicas.

b) Las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas.

c) Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos.

Artículo 6.– Requisitos de las personas beneficiarias.

Para ser persona beneficiaria de las ayudas previstas en la presente sección se deberán cumplir los siguientes requisitos:

1.– Ostentar la guarda y custodia del hijo o la hija para cuyo cuidado se haya solicitado la excedencia, mientras dure la actuación subvencionable.

2.– Residir y figurar empadronada junto con el hijo o la hija para cuyo cuidado se haya solicitado la excedencia en el padrón de cualquier municipio de la Comunidad Autónoma de Euskadi en el momento de presentar la solicitud y mientras dure la actuación subvencionable.

Además, la persona solicitante deberá haber estado empadronada de forma continuada en el año anterior a la presentación de la solicitud o, si no se cumple ese período mínimo, durante 5 años continuados dentro de los 10 inmediatamente anteriores.

Se excepciona la exigencia de empadronamiento conjunto con el hijo o la hija en aquellos supuestos de guarda y custodia compartida establecida en resolución judicial, en los que la persona menor deberá estar empadronada con cualquiera de las personas que tengan atribuida su guarda y custodia.

3.– Haber tenido derecho y haber agotado el derecho a la prestación contributiva por nacimiento y cuidado de la persona menor reconocida en el marco de la normativa de la Seguridad Social.

4.– El hijo o hija de la persona solicitante no podrá estar matriculado en un centro de educación infantil público o privado.

5.– En el supuesto de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos se entiende que se produce una situación asimilada a una excedencia subvencionable en esta sección si contrata a un trabajador o trabajadora a tiempo completo mientras dure la actuación subvencionable.

En ese caso, la persona trabajadora debe ser contratada a tiempo completo y haber sido dados de alta en el Régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena, a lo largo del mes anterior al comienzo de la actuación subvencionable.

Artículo 7.– Cuantía de las ayudas.

1.– En el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas y personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos el importe de la ayuda será la base de cotización del mes anterior a aquel en que se inicia la actuación subvencionable.

2.– En el supuesto de las personas socias de cooperativas comprendidas en el régimen especial de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas de la Seguridad Social que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales que complemente el sistema público, el importe de la ayuda será la suma de las bases de cotización tanto en la Seguridad Social como en el referido sistema intercooperativo en el mes anterior a aquel en que se inicia la actuación subvencionable, sin que en ningún momento el importe de dicha ayuda pueda superar la base máxima de cotización de la Seguridad Social vigente en cada momento.

3.– Cuando la persona que haya solicitado la excedencia la haya pedido por períodos inferiores al mes, la cuantía de la ayuda se determinará de forma proporcional.

4.– En aquellos supuestos en los que la excedencia se disfrute de forma discontinua, la base de cotización sobre la que se calculará el importe de la ayuda será la correspondiente al mes anterior a aquel en que por primera vez se inició la actuación subvencionable.

Artículo 8.– Condiciones y límites para el disfrute de las ayudas.

Los períodos de excedencia subvencionados en esta sección no computan a los efectos de los límites máximos de disfrute regulados en el artículo 18 de la siguiente sección.

Artículo 9.– Plazo de presentación de solicitudes.

1.– La ayuda deberá solicitarse una vez haya finalizado la actuación subvencionable regulada en esta sección.

2.– El plazo de presentación de solicitudes termina una vez hayan transcurrido 3 meses desde la finalización del año de actuación subvencionable descrito en el artículo 4.1.

Artículo 10.– Solicitudes de ayuda.

Las solicitudes se presentarán en instancia normalizada aprobada mediante Orden de la Consejera o Consejero del Departamento competente en materia de política familiar. Las instancias normalizadas de las solicitudes se facilitarán en las oficinas del Servicio de Atención Ciudadana del Gobierno Vasco –Zuzenean– y también podrán descargarse directamente desde la sede electrónica (<https://www.euskadi.eus/sede>).

Artículo 11.– Documentación acreditativa de los requisitos de acceso a las ayudas.

1.– Los requisitos de acceso a las ayudas podrán acreditarse mediante la siguiente documentación:

a) Acreditación de la identidad de las personas progenitoras que forman parte de la unidad familiar. Cuando se trate de nacionales de otro Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, la acreditación de la identidad se realizará a través del pasaporte o documento de identidad equivalente en su país y en el que conste la nacionalidad de la persona titular, y cuando se trate de nacionales del resto de países se acreditará con la Tarjeta de Identificación de Extranjeros (TIE) o pasaporte, o, cuando proceda, la autorización de residencia de que dispongan.

b) Acreditación de la relación de filiación, de adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente entre la persona solicitante de la ayuda y el hijo o hija para cuyo cuidado se solicita la excedencia.

c) Acreditación actualizada de empadronamiento de la persona solicitante, que incluirá la relación de todas las personas residentes en el domicilio e indicará la fecha desde la que la persona solicitante está empadronada en el municipio.

En el supuesto de que el conjunto de la documentación e información aportada por la persona solicitante de la ayuda genere dudas sobre su residencia efectiva en la Comunidad Autónoma de Euskadi, el órgano gestor de la ayuda podrá requerir la acreditación del cumplimiento de esta condición.

Cuando la persona solicitante está comprendida en la excepción señalada en el artículo 6.2, deberá aportar la acreditación actualizada de empadronamiento y documentación que pruebe el cumplimiento de la situación exceptuada.

d) Documento de la Seguridad Social que acredite la baja por excedencia por cuidado de hijos e hijas, base de cotización correspondiente al mes anterior a aquel en el que se inicia la actuación subvencionable y tiempo durante el que ha percibido la prestación por nacimiento y cuidado de persona menor.

A las personas solicitantes trabajadoras que coticen en el régimen especial de autónomos de la Seguridad Social no se les exigirá la baja por excedencia.

Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas deberán acreditar el alta en la Seguridad Social de la persona trabajadora contratada y la cotización de esa persona contratada mientras dure la actuación subvencionable.

Asimismo, en el supuesto de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales que complemente el sistema público deberán presentar certificado de la empresa cooperativa en el que se exprese que la persona solicitante se encuentra en excedencia por cuidado de hijos e hijas, el período en excedencia y la base de cotización en el referido sistema intercooperativo correspondiente al mes anterior a aquel en el que se inicia la actuación subvencionable.

e) Documento de la Seguridad Social que acredite que la persona coprogenitora (la no solicitante) se encuentra dada de alta, que se ha incorporado a su actividad laboral realizando la jornada completa correspondiente a su contrato y concrete el porcentaje de su contrato respecto a la jornada completa del sector en el que ejercen su actividad, durante toda la actuación subvencionable.

f) Declaración responsable de la persona solicitante:

– de que el hijo o hija para cuyo cuidado se haya solicitado la excedencia no está matriculado en un centro de educación infantil público o privado,

– de no hallarse sancionada penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, ni estar incurso en prohibición legal alguna que la inhabilite para ello, con expresa referencia a las que se hayan producido por discriminación de sexo de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres,

– de que no tiene abiertos procedimientos de reintegro o sancionadores incoados por la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus organismos autónomos en el marco de ayudas o subvenciones concedidas y,

– sobre la veracidad de los datos contenidos en la solicitud y documentación que le acompaña, y sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa vigente para ser beneficiaria de estas ayudas.

2.– Asimismo, se requiere la acreditación de las circunstancias que se indican en relación con los siguientes supuestos:

a) Si se ha producido una adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, se aportará la inscripción de las citadas situaciones en el Registro Civil.

b) En caso de la guarda y custodia establecida en resolución judicial, se aportará esa resolución.

c) La persona progenitora de familia monoparental acreditará que el hijo o hija para cuyo cuidado ha solicitado la excedencia depende económicamente solo de ella.

4.– Tanto los certificados de la Seguridad Social como los de empadronamiento no tendrán validez si han sido emitidos con una antelación superior al mes respecto a la fecha de presentación de la ayuda.

5.– Todo documento extranjero que se aporte deberá estar, en su caso, traducido en forma oficial al euskera o al castellano. Además, los documentos públicos extranjeros han de ser debidamente legalizados.

6.– La persona solicitante tiene derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración. La administración actuante podrá consultar o recabar dichos documentos salvo que la persona interesada se opusiera a ello.

Artículo 12.– Resolución de concesión de la ayuda.

La resolución de concesión reconocerá la ayuda que corresponda a la excedencia disfrutada a fecha de presentación de la solicitud.

A estos efectos, la fecha hasta la que se reconocerá la actuación subvencionable será la certificada en los documentos a los que se alude en el artículo 11.1.d). En caso de que no conste la fecha hasta la que la persona solicitante ha estado en excedencia, se entenderá que a la fecha de emisión del certificado la persona trabajadora continúa en la misma situación por la que se solicita la ayuda y, por lo tanto, el fin del periodo subvencionable quedará determinado por la fecha del certificado.

Artículo 13.– Forma de pago.

Las ayudas concedidas se harán efectivas mediante un pago único en el plazo máximo de 2 meses tras la notificación de la resolución de concesión.

SECCIÓN 2.^a

AYUDAS A PERSONAS TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTREN EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA LABORAL POR CUIDADO DE PERSONA MENOR DE 3 AÑOS O REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO PARA EL CUIDADO DE PERSONA MENOR DE 12 AÑOS

Artículo 14.– Actuaciones subvencionables.

1.– Se subvencionará a las personas trabajadoras que se encuentren en cualquiera de estas dos situaciones, derivadas de disposición legal o de pacto individual o colectivo:

a) Excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de 3 años de edad.

En el caso de adopción o tutela, los 3 años en los que podrá disfrutarse de la excedencia subvencionada contarán a partir de la inscripción de la constitución de la adopción, nacional o internacional o de la tutela, en la oficina del Registro Civil que corresponda (incluidas las consulares).

En los casos de guarda con fines de adopción o de acogimiento permanente, los 3 años en los que podrá disfrutarse de la excedencia subvencionada contarán a partir de la resolución administrativa constitutiva, o a la de su notificación a la persona solicitante de la ayuda, con independencia de la fecha en que dicha resolución haya adquirido firmeza.

b) Reducción de la jornada de trabajo en, al menos, un porcentaje del 33% para cuidar a hijos o a hijas menores de 12 años de edad.

Excepcionalmente, si el hijo o la hija tiene reconocida una discapacidad de porcentaje igual o superior al 33%, la subvención podrá disfrutarse, por reducción de jornada de trabajo, hasta que el hijo o hija cumpla 18 años de edad.

2.– Solamente se subvencionarán aquellas excedencias y reducciones de jornada de trabajo que supongan una reducción efectiva en la remuneración de las personas trabajadoras acogidas a las mismas.

Asimismo, no serán objeto de subvención aquellos períodos durante los que se perciba la prestación por nacimiento o cuidado de persona menor en el marco de la normativa de la Seguridad Social.

Artículo 15.– Personas beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de estas ayudas:

- a) Las personas trabajadoras por cuenta ajena.
- b) Las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas.

Artículo 16.– Requisitos de las personas beneficiarias.

1.– Para ser persona beneficiaria de las ayudas previstas en la presente sección se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Ostentar la guarda y custodia del hijo o la hija para cuyo cuidado se haya solicitado la excedencia o la reducción de la jornada de trabajo, mientras dure la actuación subvencionable.

b) Residir y figurar empadronada junto con el hijo o la hija para cuyo cuidado se haya solicitado la excedencia o la reducción de jornada de trabajo en el padrón de cualquier municipio de la Comunidad Autónoma de Euskadi en el momento de presentar la solicitud y mientras dure la actuación subvencionable.

Además, la persona solicitante deberá haber estado empadronada de forma continuada en el año anterior a la presentación de la solicitud o, si no se cumple ese período mínimo, durante 5 años continuados dentro de los 10 inmediatamente anteriores.

Se excepciona la exigencia de empadronamiento conjunto con el hijo o la hija en aquellos supuestos de guarda y custodia compartida establecida en resolución judicial, en los que la persona menor deberá estar empadronada con cualquiera de las personas que tengan atribuida su guarda y custodia.

c) Haber disfrutado de una situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo por un período continuado mínimo de 59 días naturales.

2.– El período mínimo de 59 días naturales en actuación subvencionable puede ser discontinuo en las siguientes situaciones:

- a) cuando la persona solicitante tenga un contrato fijo-discontinuo,
- b) cuando la persona solicitante esté afectada por un expediente de regulación de empleo,
- c) cuando haya sido interrumpido por el ejercicio del derecho de huelga,

A efectos de computar el período continuado en actuación subvencionable se considerarán los días en que se haya ejercido el derecho de huelga.

No obstante lo anterior, los días en los que se haya ejercido el derecho de huelga no serán tomados en consideración a efectos de determinar la cuantía de la ayuda, y, en consecuencia, tampoco serán computables de cara a los límites máximos subvencionables.

d) cuando la persona solicitante se acoja a un permiso sin sueldo.

e) cuando la persona solicitante disfrute de su excedencia o reducción de jornada en períodos de adaptación escolar, definidos como los primeros períodos en los que el hijo o la hija acude a un centro de educación infantil o escolar y precisa un inicio paulatino y acompañado de alguna de las personas progenitoras.

f) cuando la persona solicitante disfrute de su excedencia o reducción de jornada en los períodos de vacaciones escolares de Semana Santa, verano o Navidad.

A los efectos de la ayuda, se entienden por vacaciones escolares de Semana Santa las dos semanas completas que transcurren desde el lunes previo a Jueves Santo hasta el domingo posterior al lunes de Pascua.

A los efectos de la ayuda, se entienden por vacaciones escolares de verano el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos días incluidos.

A los efectos de la ayuda, se entienden por vacaciones escolares de Navidad el período comprendido entre el 21 de diciembre y el 9 de enero del siguiente ejercicio, ambos días incluidos.

Artículo 17.– Cuantía de las ayudas.

1.– La cuantía de la ayuda se determinará en función de la renta familiar estandarizada, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta, con el alcance que les atribuye el Decreto 154/2012, de 24 de julio, sobre el sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia, o norma que le sustituya, la composición de la unidad familiar, el nivel de renta familiar, y el coeficiente de equivalencia correspondiente a la unidad familiar.

2.– La ayuda económica a las personas trabajadoras que se acojan a excedencias o reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas, referida a un período temporal de 365 días naturales y a una contratación a jornada completa del ámbito sectorial que corresponda, es la siguiente:

a) A la persona trabajadora en excedencia por cuidado de hijos o de hijas con una renta familiar estandarizada que resulte igual o inferior a 20.000 euros, se le concederá una ayuda de 3.500 euros.

b) A la persona trabajadora en excedencia por cuidado de hijos o de hijas con una renta familiar estandarizada que resulte superior a 20.000 euros, se le concederá una ayuda de 2.942 euros.

c) A la persona trabajadora en reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas con una renta familiar estandarizada que resulte igual o inferior a 20.000 euros, se le concederá:

– Cuando la reducción sea igual o superior al 45% de la jornada de trabajo: 2.800 euros.

– Cuando la reducción sea igual o superior al 40% e inferior al 45% de la jornada de trabajo: 2.500 euros.

– Cuando la reducción sea igual o superior al 33% e inferior al 40% de la jornada de trabajo: 2.200 euros.

d) A la persona trabajadora en reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas con una renta familiar estandarizada que resulte superior a 20.000 euros, se le concederá:

– Cuando la reducción sea igual o superior al 45% de la jornada de trabajo: 2.354 euros.

– Cuando la reducción sea igual o superior al 40% e inferior al 45% de la jornada de trabajo: 2.140 euros.

– Cuando la reducción sea igual o superior al 33% e inferior al 40% de la jornada de trabajo: 1.819 euros.

3.– Cuando la persona que haya solicitado la excedencia o la reducción de jornada estuviera contratada a tiempo parcial o la actuación subvencionable se haya ejercitado por períodos inferiores a 365 días naturales, la cuantía de la ayuda se determinará de forma proporcional.

4.– La cuantía económica de las ayudas a las excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos o hijas se incrementará en un 30% en los siguientes supuestos:

– Familias monoparentales.

– Familias numerosas.

– Unidades familiares con alguna persona miembro en situación de dependencia severa o gran dependencia o discapacidad igual o superior al 50%.

– Unidades familiares con alguna víctima de violencia de género.

5.– En ningún caso se subvencionará el exceso sobre una jornada laboral completa del ámbito sectorial al que corresponda a aquellas personas trabajadoras con varios contratos de trabajo que, computados en su conjunto, excedan la referida jornada laboral completa.

Artículo 18.– Condiciones y límites para el disfrute de las ayudas.

1.– Ambas personas progenitores podrán combinar el disfrute sucesivo de excedencias y reducciones de jornada siempre que lo hagan, cada una de ellas, por períodos continuados mínimos de 59 días naturales.

La percepción simultánea de las ayudas por parte de ambas personas progenitoras es posible únicamente en el caso de la reducción de jornada.

2.– Para el disfrute subvencionado de la excedencia o de la reducción de jornada se establecen unos límites máximos temporales, tanto por pareja como por solicitante, así como para el conjunto de la vida familiar y para cada una de sus etapas, entendiendo que la llegada de un nuevo hijo o hija supone el cierre de una etapa y la apertura de otra nueva. Dichos límites son los siguientes:

a) Para la excedencia laboral:

– 900 días naturales de disfrute por etapa para la pareja. Si la persona solicitante es mujer no puede superar los 548 días naturales y si la persona solicitante es hombre puede disfrutar los 900 días naturales.

– 2.190 días naturales de disfrute para el conjunto de la vida familiar por pareja. Si la persona solicitante es mujer no puede superar los 1.460 días naturales y si la persona solicitante es hombre puede disfrutar los 2.190 días naturales.

b) Para la reducción de jornada:

– 2.700 días naturales de disfrute por etapa para la pareja. Si la persona solicitante es mujer no puede superar los 1.350 días naturales y si la persona solicitante es hombre puede disfrutar los 2.700 días naturales.

– 7.800 días naturales de disfrute para el conjunto de la vida familiar por pareja. Si la persona solicitante es mujer no pueda superar los 3.900 días naturales y si la persona solicitante es hombre puede disfrutar los 7.800 días naturales.

c) Cuando se combine el disfrute de excedencias y reducciones de jornada, a efectos del cómputo de los períodos disfrutados y del control de los límites máximos, un día en excedencia equivaldrá a dos en reducción de jornada.

3.– En los casos de parto, adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente múltiples, los límites máximos subvencionables por etapa para la pareja, así como para el conjunto de la vida familiar, serán ampliables en 320 días más por cada persona menor a partir del segundo.

El periodo ampliado es único para la pareja, sin que ninguna de las personas progenitoras pueda superar los 160 días naturales.

En todo caso, la llegada de un nuevo hijo o hija supondrá el cierre de la etapa abierta con el parto, la adopción, la tutela o la guarda con fines de adopción o acogimiento permanente múltiples, así como de la ampliación del límite máximo subvencionable correspondiente a la misma, y la apertura de otra nueva.

4.– En los casos de guarda y custodia compartida por resolución judicial, cada una de las personas progenitoras tendrá derecho a un disfrute subvencionado máximo de 548 días naturales en excedencia y 1.350 días naturales en reducción de jornada, con independencia de si la persona solicitante es hombre o mujer, no aplicándose los límites temporales de disfrute correspondientes a la pareja.

5.– En el caso de las familias monoparentales, será subvencionable la totalidad del período de excedencia laboral o de reducción de jornada de trabajo que se disfrute dentro de los límites de edad del hijo o de la hija establecidos en el artículo 14.1 de este decreto.

6.– Si el hijo o la hija tiene reconocida una discapacidad de porcentaje igual o superior al 33%, será subvencionable la totalidad del período de excedencia laboral o de reducción de jornada de trabajo que se disfrute dentro de los límites de edad del hijo o de la hija establecidos en el artículo 14.1 de este decreto.

7.– A efectos del cómputo de la duración máxima de las ayudas, se tendrán en cuenta los períodos en excedencia y reducción de jornada subvencionados por el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral y el Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

8.– Los períodos de excedencia subvencionados en la sección anterior no computan a los efectos de los límites máximos de disfrute regulados en el presente artículo.

Artículo 19.– Plazo de presentación de solicitudes.

1.– El plazo de presentación de la solicitud inicial de la ayuda comienza una vez se haya cumplido el período mínimo exigido de 59 días continuados en actuación subvencionable.

2.– Las posteriores peticiones, solicitudes de continuación de la ayuda, podrán presentarse una vez haya transcurrido un mínimo de cuatro meses desde la anterior petición de ayuda concedida. Este período mínimo no se exigirá en aquellos casos de finalización de actuación subvencionable.

3.– A efectos de este decreto, se produce la finalización de la actuación subvencionable no solo cuando la persona solicitante de la ayuda interrumpe la excedencia o reducción de jornada de trabajo, sino también cuando la finalización devenga del incumplimiento de los requisitos de acceso a las ayudas o del agotamiento de los límites máximos subvencionables establecidos en el presente Decreto.

4.– La ayuda correspondiente a cada día en actuación subvencionable debe ser solicitada antes de que transcurra un año desde su disfrute, computándose como fecha de inicio del periodo el siguiente a dicho día en actuación subvencionable.

Artículo 20.– Solicitudes de ayuda.

Las solicitudes se presentarán en instancia normalizada aprobada mediante Orden de la Consejera o Consejero del Departamento competente en materia de política familiar. Las instancias normalizadas de las solicitudes se facilitarán en las oficinas del Servicio de Atención Ciudadana del Gobierno Vasco –Zuzenean– y también podrán descargarse directamente desde la sede electrónica (<https://www.euskadi.eus/sede>).

Artículo 21.– Documentación acreditativa de los requisitos de acceso a las ayudas.

1.– Los requisitos de acceso a las ayudas podrán acreditarse mediante la siguiente documentación:

a) Acreditación de la identidad de las personas progenitoras que forman parte de la unidad familiar. Cuando se trate de nacionales de otro Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, la acreditación de la identidad se realizará a través del pasaporte o documento de identidad equivalente en su país y en el que conste la nacionalidad de la persona titular, y cuando se trate de nacionales del resto de países se acreditará con la Tarjeta de Identificación de Extranjeros (TIE) o pasaporte, o, cuando proceda, la autorización de residencia de que dispongan.

b) Acreditación de la relación de filiación, de adopción, de tutela, de guarda con fines de adopción o de acogimiento permanente, entre la persona solicitante de la ayuda y el hijo o hija para cuyo cuidado se solicita la excedencia o reducción de jornada.

c) Acreditación actualizada de empadronamiento de la persona solicitante, que incluirá la relación de todas las personas residentes en el domicilio e indicará la fecha desde la que la persona solicitante está empadronada en el municipio.

En el supuesto que el conjunto de la documentación e información aportada por la persona solicitante de la ayuda genere dudas sobre su residencia efectiva en la Comunidad Autónoma del Euskadi, el órgano gestor de la ayuda podrá requerir la acreditación del cumplimiento de esta condición.

Cuando la persona solicitante está comprendida en la excepción señalada en el artículo 16.1.b), deberá aportar la acreditación actualizada de empadronamiento y documentación que pruebe el cumplimiento de la situación exceptuada.

d) El documento «Informe de Vida Laboral» de la Seguridad Social.

Además, en el caso de las reducciones de jornadas, deberá aportar el documento de «IDC Informe de Datos para la Cotización – Trabajadores por cuenta ajena» de la Seguridad Social que detalle que la reducción es para el cuidado de hijos e hijas-, tipo de contrato – a tiempo completo o a tiempo parcial- y período durante el que se ha estado en actuación subvencionable. En el supuesto concreto de las personas trabajadoras que cotizan en el Sistema Especial para Emplea-

dos de Hogar, la reducción de jornada podrá acreditarse mediante certificación de la persona empleadora, el modelo de dicho certificado se aprobará a través de una Orden de la Consejera o Consejero.

A las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas que coticen en el régimen especial de autónomos de la Seguridad Social no se les exigirá la baja por excedencia. En ese caso, deberán presentar certificado de la sociedad cooperativa acreditando su condición de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, la situación de excedencia o reducción de jornada, tipo de contrato – a tiempo completo o a tiempo parcial-, períodos de tiempo en actuación subvencionable, tipo de cotización y si la misma ha sido alterada en la situación de excedencia o reducción de jornada.

e) Acreditación de los ingresos fiscales:

– Liquidación realizada por la Administración que corresponda de la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas de las personas progenitoras que forman parte de la unidad familiar (bien declaración conjunta o declaración individual de cada una de ellas), y correspondiente al periodo impositivo referido a 2 años antes a aquel en que se solicita la ayuda.

– En el caso de que las personas progenitoras que forman parte de la unidad familiar no hubiesen realizado la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas, certificado emitido por la Administración que corresponda en el que se indiquen la totalidad de las rentas y de los rendimientos imputables al impuesto sobre la renta de las personas físicas que hubieran percibido en el periodo impositivo referido a 2 años antes a aquel en que se solicita la ayuda.

f) Declaración responsable de la persona solicitante:

– de no hallarse sancionada penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, ni estar incurso en prohibición legal alguna que la inhabilite para ello, con expresa referencia a las que se hayan producido por discriminación de sexo de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres,

– de que no tiene abiertos procedimientos de reintegro o sancionadores incoados por la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus organismos autónomos en el marco de ayudas o subvenciones concedidas y

– sobre la veracidad de los datos contenidos en la solicitud y documentación que le acompaña, y sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa vigente para ser beneficiaria de estas ayudas.

2.– Asimismo, se requiere la acreditación de las circunstancias que se indican en relación con los siguientes supuestos:

a) Si se ha producido una adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, se aportará la inscripción de las citadas situaciones en el Registro Civil.

b) En caso de la guarda y custodia de los hijos o de las hijas establecida en resolución judicial, se aportará esa resolución.

c) En el supuesto de que la persona solicitante de la ayuda sea víctima de violencia de género, acreditación de la situación de violencia de género por alguno de los medios establecidos en el Decreto 154/2012, de 24 de julio, sobre el sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familias o norma que le sustituya.

d) En caso de que alguna de las personas que integran la unidad familiar tenga reconocida una discapacidad o dependencia, acreditación de dicha circunstancia.

e) La persona progenitora de familia monoparental acreditará que el hijo o hija para cuyo cuidado ha solicitado la excedencia o reducción de jornada depende económicamente solo de ella.

f) Si la persona solicitante pertenece a una familia numerosa, acreditación de dicha circunstancia.

g) Si la actuación subvencionable es discontinua en los términos excepcionados en el artículo 16.1.c), se acreditarán las circunstancias que dan derecho a la excepción del requisito de continuidad.

3.– Las solicitudes por períodos de disfrute que sean continuación de la inicial se harán en instancia simplificada y deberán ir únicamente acompañadas de la documentación enunciada en los apartados d), e) y f) del párrafo 1 de este artículo y de la documentación relativa a cualquier modificación producida respecto a la situación anteriormente acreditada.

La ayuda correspondiente a una actuación subvencionable que haya sido interrumpida y reanudada será solicitada en impreso de continuación debiendo ir acompañada de la documentación enunciada en los apartados c), d), e) y f) del párrafo 1 de este artículo y de la documentación relativa a cualquier modificación producida respecto a la situación anteriormente acreditada.

En todo caso, cuando las solicitudes de continuación a las que se alude en el presente párrafo se presentasen en el mismo año natural en el que ya se haya presentado una solicitud de ayuda anterior, no será necesario aportar la documentación enunciada en el apartado e) del párrafo 1 de este artículo.

5.– Tanto los informes de cotización de la Seguridad Social como los certificados de empadronamiento no tendrán validez si han sido emitidos con una antelación superior al mes respecto a la fecha de presentación de la ayuda.

6.– Todo documento extranjero que se aporte deberá estar, en su caso, traducido en forma oficial al euskera o al castellano. Además, los documentos públicos extranjeros han de ser debidamente legalizados.

7.– La persona solicitante tiene derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración. La administración actuante podrá consultar o recabar dichos documentos salvo que la persona interesada se opusiera a ello.

Artículo 22.– Resolución de concesión de la ayuda.

1.– La resolución de concesión reconocerá la ayuda que corresponda a actuaciones subvencionables disfrutadas a la fecha de presentación de la solicitud.

A estos efectos, la fecha hasta la que se reconocerá la actuación subvencionable será la certificada por la Seguridad Social o la empresa en el documento al que se alude en el artículo 21.1.d). En el caso de que no conste la fecha hasta la que la persona solicitante ha estado en actuación subvencionable, se entenderá que a la fecha de emisión del certificado la persona trabajadora continúa en la misma situación por la que se solicita la ayuda y, por lo tanto, el fin del periodo subvencionable quedará determinado por la fecha del certificado.

2.– La ayuda máxima que la resolución de concesión podrá reconocer será la correspondiente a actuaciones subvencionables desarrolladas en los 365 días inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de la ayuda.

3.– La resolución de concesión podrá reconocer la ayuda correspondiente a actuaciones subvencionables desarrolladas en períodos discontinuos, siempre que cada uno de ellos cumpla el mínimo de 59 días continuados, salvo los supuestos expresamente excepcionados.

Artículo 23.– Forma de pago.

Las ayudas concedidas se harán efectivas mediante un pago único en el plazo máximo de dos meses tras la notificación de la resolución de concesión.

CAPÍTULO III

AYUDAS A PERSONAS TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTREN EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA O EXTREMA GRAVEDAD SANITARIA

Artículo 24.– Actuaciones subvencionables.

1.– Se subvencionará a las personas trabajadoras que se encuentren en cualquiera de estas dos situaciones, derivadas de disposición legal o de pacto individual o colectivo:

a) Excedencia para atender al cuidado de familiares en situación de dependencia, que tengan reconocida una dependencia severa (grado II) o gran dependencia (grado III), o extrema gravedad sanitaria.

b) Reducción de la jornada de trabajo en, al menos, un porcentaje del 33%, para atender a familiares en situación de dependencia, independientemente del grado de dependencia que tengan reconocido, o extrema gravedad sanitaria.

2.– Solamente se subvencionarán aquellas excedencias y reducciones de jornada de trabajo que supongan una reducción efectiva en la remuneración de las personas trabajadoras acogidas a las mismas.

Artículo 25.– Personas beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de estas ayudas:

a) Las personas trabajadoras por cuenta ajena.

b) Las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas.

Artículo 26.– Requisitos de las personas beneficiarias.

1.– Para ser persona beneficiaria de las ayudas previstas en el presente capítulo se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Residir de forma efectiva y figurar inscrita en el padrón de cualquier municipio de la Comunidad Autónoma de Euskadi en el momento de presentar la solicitud y mientras dure la actuación subvencionable.

Además, deberá haberlo hecho de forma continuada en el año anterior a la presentación de la solicitud o, si no se cumple ese período mínimo, durante 5 años continuados dentro de los 10 inmediatamente anteriores.

b) Haber disfrutado de una situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo por un período continuado mínimo de 59 días naturales.

2.– El período mínimo de 59 días naturales en actuación subvencionable puede ser discontinuo en las siguientes situaciones:

- a) cuando la persona solicitante tenga un contrato fijo-discontinuo,
- b) cuando la persona solicitante esté afectada por un expediente de regulación de empleo,
- c) cuando haya sido interrumpido por el ejercicio del derecho de huelga.

A efectos de computar el período continuado en actuación subvencionable se considerarán los días en que se haya ejercido el derecho de huelga.

No obstante lo anterior, los días en los que se haya ejercido el derecho de huelga no serán tomados en consideración a efectos de determinar la cuantía de la ayuda, y, en consecuencia, tampoco serán computables de cara a los límites máximos subvencionables.

- d) cuando la persona solicitante se acoja a un permiso sin sueldo.

Artículo 27.– Requisitos de la persona familiar en situación de dependencia.

1.– La persona familiar para cuyo cuidado se ha solicitado la excedencia o reducción de jornada debe tener reconocida una dependencia en virtud de la Ley 39/2006, de 14 diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y sus normas de desarrollo.

2.– Entre la persona beneficiaria de la ayuda y la persona familiar en situación de dependencia para cuyo cuidado se ha solicitado la excedencia o reducción de jornada de trabajo deberá existir un vínculo de parentesco de primer o segundo grado de consanguinidad o de primer grado de afinidad, o bien, ser su cónyuge o pareja de hecho.

3.– La persona en situación de dependencia no deberá estar ingresada de forma permanente en un centro residencial.

Además, en los supuestos de ayuda a la excedencia, la persona familiar en situación de dependencia no será usuaria de los centros de día de servicios sociales.

Artículo 28.– Requisitos de la persona familiar en situación de extrema gravedad sanitaria.

1.– La persona familiar para cuyo cuidado se haya solicitado la excedencia o reducción de jornada de trabajo debe encontrarse en situación de extrema gravedad sanitaria definida como aquella en la que, debido a la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, la persona enferma necesita ayudas importantes a fin de realizar los actos básicos de la vida diaria y, de modo particular, los referentes al cuidado personal.

2.– La persona familiar para cuyo cuidado se haya solicitado la excedencia o reducción de jornada de trabajo será hijo, hija, cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora en excedencia o reducción de jornada.

3.– La persona familiar en situación de extrema gravedad sanitaria no tendrá reconocida la dependencia en los términos establecidos en la Ley 39/2006, de 14 diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y sus normas de desarrollo.

Artículo 29.– Límites temporales para el disfrute de las ayudas.

1.– La actuación subvencionable deberá haber tenido una duración continuada mínima de 59 días naturales, salvo en los supuestos excepcionados en el artículo 26.b) en los que el período mínimo de 59 días naturales puede ser discontinuo.

2.– El período máximo subvencionable de excedencia laboral por persona solicitante para el cuidado de la misma persona familiar en situación de dependencia será de 365 días naturales si la persona solicitante es mujer y 730 días naturales si la persona solicitante es hombre.

3.– El período máximo subvencionable de excedencia laboral por persona solicitante para el cuidado de la misma persona familiar en situación de extrema gravedad sanitaria será de 90 días naturales si la persona solicitante es mujer y 180 días naturales si la persona solicitante es hombre.

El período máximo subvencionable de reducción de jornada de trabajo por persona solicitante para el cuidado de la misma persona familiar en situación de extrema gravedad sanitaria será de 180 días naturales si la persona solicitante es mujer y 360 días naturales si la persona solicitante es hombre.

4.– A efectos del cómputo de la duración máxima de las ayudas, se tendrán en cuenta los períodos en excedencia y reducción de jornada subvencionados por el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral y el Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 30.– Cuantía de las ayudas para el cuidado de familiares en situación de dependencia.

1.– La cuantía de la ayuda se determinará en función de la renta familiar estandarizada, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta, con el alcance que les atribuye el Decreto 154/2012, de 24 de julio, sobre el sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia o norma que le sustituya, la composición de la unidad familiar, el nivel de renta familiar, y el coeficiente de equivalencia correspondiente a la unidad familiar.

2.– La ayuda económica a las personas trabajadoras que se acojan a excedencias o reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia, referida a un período temporal de 365 días naturales y a una contratación a jornada completa del ámbito sectorial que corresponda, es la siguiente:

a) A la persona trabajadora en excedencia para el cuidado de familiares en situación de dependencia con una renta familiar estandarizada que resulte igual o inferior a 20.000 euros, se le concederá una ayuda de 3.500 euros.

b) A la persona trabajadora en excedencia de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia con una renta familiar estandarizada que resulte superior a 20.000 euros, se le concederá una ayuda de 2.942 euros.

c) A la persona trabajadora en reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia con una renta familiar estandarizada que resulte igual o inferior a 20.000 euros, se le concederá:

- Cuando la reducción sea igual o superior al 45% de la jornada de trabajo: 2.800 euros.
- Cuando la reducción sea igual o superior al 40% e inferior al 45% de la jornada de trabajo: 2.500 euros.
- Cuando la reducción sea igual o superior al 33% e inferior al 40% de la jornada de trabajo: 2.200 euros.

d) A la persona trabajadora en reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia, con una renta familiar estandarizada que resulte superior a 20.000 euros, se le concederá:

- Cuando la reducción sea igual o superior al 45% de la jornada de trabajo: 2.354 euros.
- Cuando la reducción sea igual o superior al 40% e inferior al 45% de la jornada de trabajo: 2.140 euros.
- Cuando la reducción sea igual o superior al 33% e inferior al 40% de la jornada de trabajo: 1.819 euros.

3.– Cuando la persona que haya solicitado la excedencia o la reducción de jornada estuviera contratada a tiempo parcial o la actuación subvencionable se haya ejercitado por períodos inferiores a 365 días naturales, la cuantía de la ayuda se determinará de forma proporcional.

4.– La cuantía económica de las ayudas a las excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de familiares en situación de dependencia se incrementará en un 30% en el supuesto de que la unidad familiar a la que pertenezca la persona solicitante sea:

- Familia monoparental.
- Familia numerosa.
- Unidades familiares con dos personas miembros en situación de dependencia severa o gran dependencia o discapacidad igual o superior al 50%.
- Unidad familiar con alguna víctima de violencia de género.

5.– En ningún caso se subvencionará el exceso sobre una jornada laboral completa del ámbito sectorial al que corresponda a aquellas personas trabajadoras con contratos de trabajo que, computados en su conjunto, exceden la referida jornada laboral completa.

Artículo 31.– Cuantía de las ayudas para el cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria.

1.– La cuantía de la ayuda se determinará en función de la renta familiar estandarizada, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta, con el alcance que les atribuye el Decreto 154/2012, de 24 de julio, sobre el sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia o norma que le sustituya, la composición de la unidad familiar, el nivel de renta familiar, y el coeficiente de equivalencia correspondiente a la unidad familiar.

2.– La ayuda económica a las personas trabajadoras que se acojan a excedencias o reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria, referida a una contratación a jornada completa del ámbito sectorial que corresponda, es la siguiente:

a) A la persona trabajadora en excedencia para el cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria, con una renta familiar estandarizada que resulte igual o inferior a 20.000 euros, se le concederá una ayuda de 1.726 euros, referida a 180 días naturales.

b) A la persona trabajadora en excedencia para el cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria con una renta familiar estandarizada que resulte superior a 20.000 euros, se le concederá una ayuda de 1.450 euros, referida a 180 días naturales.

c) A la persona trabajadora en reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria con una renta familiar estandarizada que resulte igual o inferior a 20.000 euros, se le concederá, referida a 360 días naturales:

– Cuando la reducción sea igual o superior al 45% de la jornada de trabajo: 2.760 euros.

– Cuando la reducción sea igual o superior al 40% e inferior al 45% de la jornada de trabajo: 2.464 euros.

– Cuando la reducción sea igual o superior al 33% e inferior al 40% de la jornada de trabajo: 2.170 euros.

d) A la persona trabajadora en reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria, con una renta familiar estandarizada que resulte superior a 20.000 euros, se le concederá, referida a 360 días naturales:

– Cuando la reducción sea igual o superior al 45% de la jornada de trabajo: 2.322 euros.

– Cuando la reducción sea igual o superior al 40% e inferior al 45% de la jornada de trabajo: 2.110 euros.

– Cuando la reducción sea igual o superior al 33% e inferior al 40% de la jornada de trabajo: 1.794 euros.

3.– Cuando la persona que haya solicitado la excedencia o la reducción de jornada estuviera contratada a tiempo parcial o la actuación subvencionable se haya ejercitado por períodos inferiores a los referidos, la cuantía de la ayuda se determinará de forma proporcional.

4.– La cuantía económica de las ayudas a las excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria se incrementará en un 30% en el supuesto de que la unidad familiar a la que pertenezca la persona solicitante sea:

– Familia monoparental.

– Familia numerosa.

– Unidades familiares con alguna persona miembro en situación de dependencia severa o gran dependencia o discapacidad igual o superior al 50%.

– Unidad familiar con alguna víctima de violencia de género.

5.– En ningún caso se subvencionará el exceso sobre una jornada laboral completa del ámbito sectorial al que corresponda a aquellas personas trabajadoras con contratos de trabajo que, computados en su conjunto, exceden la referida jornada laboral completa.

Artículo 32.– Limitación del número de ayudas.

1.– Las ayudas a la excedencia y reducción de jornada de trabajo para el cuidado de personas familiares en situación de dependencia y las ayudas a la excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de personas familiares en situación de extrema gravedad sanitaria no podrán disfrutarse simultáneamente pero sí de forma sucesiva.

2.– En el supuesto de que fueren varias las personas relacionadas con una misma persona en situación de dependencia, que tenga reconocida una dependencia severa (grado II) o una gran dependencia (grado III), con derecho a la solicitud de la ayuda establecida en este capítulo, se establecen las siguientes limitaciones para el disfrute simultáneo de la misma:

a) para el cuidado de una persona con gran dependencia, una excedencia laboral y una reducción de jornada o hasta tres reducciones de jornada simultáneas y,

b) para el cuidado de una persona con dependencia severa, una excedencia laboral o hasta dos reducciones de jornada simultáneas.

En caso de concurrencia de un mayor número de solicitudes por familiar en situación de dependencia para el mismo período de tiempo, la ayuda se concederá en función del orden de entrada de las solicitudes, dando prioridad a aquellas que primero se presenten.

3.– En el caso de que la persona familiar en situación de dependencia que da derecho a la solicitud de la ayuda tuviese reconocida una dependencia moderada (grado I), no es posible en relación con esa misma persona el disfrute simultáneo de las ayudas por parte de varias personas.

4.– En el supuesto de que fueran varias las personas relacionadas con una misma persona en situación de extrema gravedad sanitaria con derecho a la solicitud de la ayuda establecida en este capítulo solo se subvencionará una excedencia o simultáneamente dos reducciones de jornada de trabajo.

En caso de concurrencia de un mayor número de solicitudes por familiar en situación de extrema gravedad sanitaria para el mismo período de tiempo la ayuda se concederá en función del orden de entrada de las solicitudes, dando prioridad a aquellas que primero se presenten.

Artículo 33.– Plazo de presentación de solicitudes.

1.– El plazo de presentación de la solicitud inicial de la ayuda comienza una vez se haya cumplido el período mínimo exigido de 59 días continuados en actuación subvencionable.

2.– Las posteriores peticiones o solicitudes de continuación de la ayuda, podrán presentarse una vez haya transcurrido un mínimo de cuatro meses desde la anterior petición de ayuda concedida. Este período mínimo no se exigirá en aquellos casos de finalización de actuación subvencionable.

3.– A efectos de este decreto, se produce la finalización de la actuación subvencionable no solo cuando la persona solicitante de la ayuda interrumpe la excedencia o reducción de jornada de trabajo, sino también cuando la finalización devenga del incumplimiento de los requisitos de acceso a la ayuda o del agotamiento de los límites máximos subvencionables establecidos en el presente Decreto.

4.– La ayuda correspondiente a cada día en actuación subvencionable debe ser solicitada antes de que transcurra un año desde su disfrute, computándose como fecha de inicio del periodo el siguiente a dicho día en actuación subvencionable.

Artículo 34.– Solicitudes de ayuda.

Las solicitudes se presentarán en instancia normalizada aprobada mediante Orden de la Consejera o Consejero del Departamento competente en materia de política familiar. Las instancias normalizadas de las solicitudes se facilitarán en las oficinas del Servicio de Atención Ciudadana del Gobierno Vasco Zuzenean y también podrán descargarse directamente desde la sede electrónica (<https://www.euskadi.eus/sede>).

Artículo 35.– Documentación acreditativa de los requisitos de acceso a las ayudas.

1.– Los requisitos de acceso a las ayudas podrán acreditarse mediante la siguiente documentación:

a) Acreditación de la identidad de las personas progenitoras que forman parte de la unidad familiar. Cuando se trate de nacionales de otro Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, la acreditación de la identidad se realizará a través del pasaporte o documento de identidad equivalente en su país y en el que conste la nacionalidad de la persona titular, y cuando se trate de nacionales del resto de países se acreditará con la Tarjeta de Identificación de Extranjeros (TIE) o pasaporte, o, cuando proceda, la autorización de residencia de que dispongan.

b) Acreditación actualizada de empadronamiento de la persona solicitante, que incluirá la relación de todas las personas residentes en el domicilio e indicará la fecha desde la que la persona solicitante está empadronada en el municipio.

En el supuesto que el conjunto de la documentación e información aportada por la persona solicitante de la ayuda genere dudas sobre su residencia efectiva en la Comunidad Autónoma de Euskadi, el órgano gestor de la ayuda podrá requerir la acreditación del cumplimiento de esta condición.

c) Acreditación de la relación de parentesco entre la persona solicitante y la persona familiar para cuyo cuidado se haya acogido a la excedencia o reducción de jornada.

d) En el supuesto de ayuda a la excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de persona familiar en situación de dependencia, acreditación de la situación de dependencia, emitida por la Administración competente, con especificación del grado de dependencia y el nivel dentro de cada grado, en el marco de lo previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y en su normativa de desarrollo.

e) En el supuesto de ayuda a la excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de persona familiar en situación de extrema gravedad sanitaria, se deberá aportar informe que acredite tal situación emitido por el o la médico que le atiende.

f) El documento «Informe de Vida Laboral» de la Seguridad Social.

Además, en el caso de las reducciones de jornadas, deberá aportar el documento «IDC Informe de Datos para la Cotización – Trabajadores por cuenta ajena» de la Seguridad Social que detalle que la reducción es para el cuidado de familiares-, tipo de contrato – a tiempo completo o a tiempo parcial- y período durante el que se ha estado en actuación subvencionable. En el supuesto concreto de las personas trabajadoras que cotizan en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, la reducción de jornada podrá acreditarse mediante certificación de la persona empleadora, el modelo de dicho certificado se aprobará a través de una Orden de la Consejera o Consejero.

A las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas que coticen en el régimen especial de autónomos de la Seguridad Social no se les exigirá la baja por excedencia. En ese caso, deberán presentar certificado de la sociedad cooperativa acreditando su condición de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, la situación de excedencia o reducción de jornada, tipo de contrato – a tiempo completo o a tiempo parcial-, períodos de tiempo en actuación subvencionable, tipo de cotización y si la misma ha sido alterada en la situación de excedencia o reducción de jornada.

g) Acreditación de los ingresos fiscales:

– Liquidación realizada por la Administración que corresponda de la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas de las personas progenitoras que forman parte de la unidad familiar (bien declaración conjunta o declaración individual de cada una de ellas), y correspondiente al periodo impositivo referido a 2 años antes a aquel en que se solicita la ayuda.

– En el caso de que las personas progenitoras que forman parte de la unidad familiar no hubiesen realizado la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas, certificado emitido por la Administración que corresponda en el que se indiquen la totalidad de las rentas y de los rendimientos imputables al impuesto sobre la renta de las personas físicas que hubieran percibido en el periodo impositivo referido a 2 años antes a aquel en que se solicita la ayuda.

h) Declaración responsable de la persona solicitante:

– de no hallarse sancionada penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, ni estar incurso en prohibición legal alguna que la inhabilite para ello, con expresa referencia a las que se hayan producido por discriminación de sexo de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres,

– de que no tiene abiertos procedimientos de reintegro o sancionadores incoados por la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus organismos autónomos en el marco de ayudas o subvenciones concedidas y

– sobre la veracidad de los datos contenidos en la solicitud y documentación que le acompaña, y sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa vigente para ser beneficiaria de estas ayudas.

2.– Asimismo, se requiere la acreditación de las circunstancias que se indican en relación con los siguientes supuestos:

a) En el supuesto de que la persona solicitante de la ayuda sea víctima de violencia de género, acreditación de la situación de violencia de género por alguno de los medios establecidos en el Decreto 154/2012, de 24 de julio, sobre el sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familias o norma que le sustituya.

b) En caso de que alguna de las personas que integran la unidad familiar tenga reconocida una discapacidad con un porcentaje igual o superior al 50%, acreditación del reconocimiento del grado de discapacidad vigente emitido por la autoridad competente.

c) En el caso de unidad familiar monoparental, la persona progenitora acreditará que los hijos o hijas con los que convive dependen económicamente solo de ella.

d) Si la persona solicitante pertenece a una familia numerosa, acreditación de dicha circunstancia.

3.– Las solicitudes por períodos de disfrute que sean continuación del inicial se harán en instancia simplificada y deberán ir únicamente acompañadas de la documentación enunciada en los apartados f), g) y h) del párrafo 1 de este artículo y de la documentación relativa a cualquier modificación producida respecto a la situación anteriormente acreditada.

La ayuda correspondiente a una actuación subvencionable que haya sido interrumpida y reanudada será solicitada en impreso de continuación debiendo ir acompañada de la documentación enunciada en los apartados b), f), g) y h) del párrafo 1 de este artículo y de la documentación relativa a cualquier modificación producida respecto a la situación anteriormente acreditada.

En todo caso, cuando las solicitudes de continuación a las que se alude en el presente apartado se presentasen en el mismo año natural en el que ya se haya presentado una solicitud de ayuda anterior, no será necesario aportar la documentación enunciada en el apartado g) del párrafo 1 de este artículo.

5.– Tanto los informes de cotización de la Seguridad Social como los certificados de empadronamiento no tendrán validez si han sido emitidos con una antelación superior al mes respecto a la fecha de presentación de la ayuda.

6.– Todo documento extranjero que se aporte deberá estar, en su caso, traducido en forma oficial al euskera o al castellano. Además, los documentos públicos extranjeros han de ser debidamente legalizados.

7.– La persona solicitante tiene derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración. La administración actuante podrá consultar o recabar dichos documentos salvo que la persona interesada se opusiera a ello.

Artículo 36.– Resolución de concesión de la ayuda.

1.– La resolución de concesión reconocerá la ayuda que corresponda a actuaciones subvencionables disfrutadas a la fecha de presentación de la solicitud.

A estos efectos, la fecha hasta la que se reconocerá la actuación subvencionable será la certificada por la Seguridad Social o la empresa en el documento al que se alude en el artículo 35.1.f). En el caso de que no conste la fecha hasta la que la persona solicitante ha estado en actuación subvencionable, se entenderá que a la fecha de emisión del certificado la persona trabajadora continúa en la misma situación por la que se solicita la ayuda y, por lo tanto, el fin del periodo subvencionable quedará determinado por la fecha del certificado.

2.– La ayuda máxima que la resolución de concesión podrá reconocer será la correspondiente a actuaciones subvencionables desarrolladas en los 365 días inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de la ayuda.

3.– La resolución de concesión podrá reconocer la ayuda correspondiente a actuaciones subvencionables desarrolladas en períodos discontinuos, siempre que cada uno de ellos cumpla el mínimo de 59 días continuados, salvo los supuestos expresamente excepcionados.

Artículo 37.– Forma de pago.

Las ayudas concedidas se harán efectivas mediante un pago único en el plazo máximo de 2 meses tras la notificación de la resolución de concesión.

CAPÍTULO IV

AYUDAS PARA SUSTITUIR A PERSONAS TRABAJADORAS ACOGIDAS A UNA EXCEDENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO PARA EL CUIDADO DE HIJOS, HIJAS, Y FAMILIARES EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA O EXTREMA GRAVEDAD SANITARIA

Artículo 38.– Actuaciones subvencionables.

1.– Se subvencionará la contratación de personas inscritas como desempleadas, para sustituir a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas, que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de:

a) hijos o hijas y

b) familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria, siempre y cuando tales situaciones de excedencia o reducción de jornada reúnan las condiciones previstas en los artículos 16 y 26 de este decreto.

2.– Se subvencionará asimismo la ampliación de la jornada laboral de una persona trabajadora anteriormente contratada a tiempo parcial para cubrir el puesto de una persona trabajadora en excedencia o reducción de jornada.

3.– No será subvencionable la contratación del cónyuge o pareja de hecho de la persona empleadora ni de sus ascendientes, descendientes o colaterales, tanto por consanguinidad como por afinidad, de primer o segundo grado, así como las personas con la citada relación de parentesco que formen parte de los órganos de gobierno y dirección de las personas jurídicas privadas.

Artículo 39.– Personas beneficiarias.

Tendrán derecho a las ayudas previstas en el presente capítulo las personas físicas que trabajen por cuenta propia, así como las personas jurídicas, excluidas las sociedades públicas, con centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, cuando contraten a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas para prestar servicio en dichos centros de trabajo.

Artículo 40.– Requisitos.

1.– Excepto en el supuesto de la ampliación de jornada prevista en el artículo 38.2, la persona contratada deberá estar desempleada e inscrita como demandante de empleo en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

2.– En el supuesto de que la persona que sustituya al trabajador o trabajadora que se acoge a la excedencia o reducción de jornada estuviese previamente contratada en la empresa con un contrato de interinidad sustituyendo a la misma persona por causa derivada del nacimiento, adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento del mismo sujeto causante, el requisito previsto en el párrafo anterior se entenderá cumplido si concurría en el momento de la contratación inicial, siempre que las contrataciones se sucedan sin solución de continuidad.

3.– En el supuesto de sustitución de personas trabajadoras por cuenta ajena o de personas socias cooperativistas que se hubieran acogido a la excedencia o reducción de jornada para el cuidado

de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia o de extrema gravedad sanitaria, deberá suscribirse un contrato de duración determinada en los términos del artículo 15.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre o, en su caso, según se encuentre previsto en las normas de aplicación a la sociedad cooperativa, un contrato de socio o socia de duración determinada. Dicha contratación deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener una duración continuada mínima de 59 días naturales.

b) Suscribirse al menos por la misma jornada que estuviera pactada en el contrato de la persona sustituida, en el caso de sustitución por excedencia, o por una jornada equivalente al porcentaje que se hubiera reducido, en el supuesto de sustitución por reducción. Dicha condición de equivalencia entre el contrato de la persona sustituida y el de la persona contratada deberá mantenerse durante toda la actuación subvencionable.

4.– La reserva de su puesto de trabajo o la reincorporación a su jornada habitual de la persona que se haya acogido a una excedencia o a una reducción de la jornada de trabajo deberá estar garantizada por norma legal o en virtud de acuerdo individual o colectivo.

Artículo 41.– Cuantía de la ayuda.

1.– Cuando se contrate a personas trabajadoras por cuenta ajena, los contratos a los que se refiere el apartado segundo del artículo anterior se subvencionarán en cuantía equivalente al 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

2.– En el supuesto de contratación por parte de sociedades cooperativas de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de duración determinada incluidas en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se subvencionará en cuantía equivalente al 100% de la cotización por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización o, en su caso, a la cuota única por la que se cotice.

Cuando las personas socias trabajadoras o socias de trabajo contratadas por duración determinada sean incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, se subvencionará el 100% de la cotización empresarial por contingencias comunes.

3.– Si el contrato se suscribiera por una jornada laboral superior a la expresada en el contrato de la persona sustituida, o al porcentaje en que redujera esta su jornada, la subvención se otorgará únicamente por la parte proporcional que se corresponda con la sustitución.

Artículo 42.– Duración máxima de la ayuda.

1.– Las ayudas reguladas en el presente capítulo se concederán durante los siguientes periodos máximos por la sustitución de la excedencia o reducción de jornada disfrutada por una misma persona por cada sujeto causante:

a) En el supuesto de sustitución de excedencia por cuidado de hijos o hijas, 548 días naturales cuando la persona sustituida es mujer o cuando es hombre y se contrata a un hombre para su sustitución. El periodo máximo será de 900 días naturales si la persona sustituida es hombre y se contrata a una mujer para su sustitución. Este periodo finalizará con anterioridad cuando un nuevo sujeto causante dé lugar a una nueva excedencia.

b) En el supuesto de sustitución de excedencia por cuidado de familiares en situación de dependencia, 365 días naturales cuando la persona sustituida es mujer o cuando es hombre y

se contrata a un hombre para su sustitución. El periodo máximo será de 730 días naturales si la persona sustituida es hombre y se contrata a una mujer para su sustitución.

c) En el supuesto de sustitución de excedencia por cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria, 90 días naturales cuando la persona sustituida es mujer o cuando es hombre y se contrata a un hombre para su sustitución. El periodo máximo será de 180 días naturales si la persona sustituida es hombre y se contrata a una mujer para su sustitución.

d) En el supuesto de sustitución de reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas o de familiares en situación de dependencia, 1.278 días naturales cuando la persona sustituida es mujer o cuando es hombre y se contrata a un hombre para su sustitución. El periodo máximo será de 2.700 días naturales si la persona sustituida es hombre y se contrata a una mujer para su sustitución.

e) En el supuesto de sustitución de reducción de jornada por cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria, 180 días naturales cuando la persona sustituida es mujer o cuando es hombre y se contrata a un hombre para su sustitución. El periodo máximo será de 360 días naturales si la persona sustituida es hombre y se contrata a una mujer para su sustitución.

2.– En los casos de parto, adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente múltiple, los límites máximos subvencionables serán los establecidos en los apartados a) y d) del párrafo anterior ampliados en 160 días más por cada persona menor a partir del segundo.

En todo caso, la llegada de un nuevo hijo o hija supondrá el fin de la excedencia disfrutada con motivo del parto, adopción, tutela o la guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, así como de la ampliación del límite máximo subvencionable correspondiente a la misma, y la apertura, en su caso, de otra nueva.

3.– A los efectos del cómputo del límite máximo de duración de estas ayudas, se tendrán en cuenta los períodos subvencionados al amparo del Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 43.– Solicitudes, plazo de presentación y documentación preceptiva.

1.– Para las sustituciones que tengan una duración continuada de entre 59 días naturales y 6 meses, el plazo de presentación de las solicitudes de ayuda será de 3 meses desde la fecha de extinción del contrato.

2.– Cuando las sustituciones tengan una duración continuada superior a 6 meses, se presentará una solicitud por cada período semestral de vigencia del contrato, dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de vencimiento de cada uno.

3.– Si el último de los períodos de sustitución tuviera una duración continuada inferior a 6 meses, el plazo de presentación de la solicitud será de 3 meses desde la fecha de extinción del contrato.

4.– En el caso de que se extinguiera anticipadamente el contrato de duración superior a 6 meses, se presentará la solicitud de subvención en el plazo de 3 meses desde la fecha en que se produjera la extinción.

5.– En ningún caso se subvencionarán en una única solicitud períodos de sustitución que excedan de 6 meses.

6.– Cuando se contrate a una persona para sustituir dos o más situaciones de excedencia o de reducción de jornada, deberá presentarse una solicitud por cada una de las sustituciones expresadas en el contrato, en los términos y plazos establecidos en los párrafos precedentes para cada actuación subvencionable.

7.– Las solicitudes se presentarán en instancia normalizada aprobada mediante Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

8.– Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

a) Documento acreditativo de la excedencia o reducción de jornada que ha motivado la contratación por la que se solicita la subvención, en el que conste, en relación con la persona que se ha acogido a cualquiera de estos derechos:

- Identificación del sujeto causante del derecho de excedencia o reducción de jornada.
- El tiempo por el que se ejercita.
- La jornada laboral que realizaba hasta ese momento, y su relación con la jornada a tiempo completo según el convenio colectivo de aplicación.
- En el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje que representa tal reducción en relación con la jornada laboral que venía realizando.
- Garantía de reserva del puesto de trabajo o de la reincorporación a la jornada ordinaria.

b) En el supuesto de sustitución de personas trabajadoras por cuenta ajena, copia del contrato para sustituir a la persona en excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia. En el supuesto de sociedades cooperativas, copia del contrato de persona socia trabajadora o socia de trabajo de duración determinada celebrado.

c) En los supuestos de la ampliación de jornada prevista en el artículo 38.2 deberá acreditarse la contratación anterior a tiempo parcial, así como la modificación del contrato a los efectos de la sustitución.

d) Copia de las páginas de los documentos de cotización a la Seguridad Social obtenidos del «sistema RED (RLC-relación de liquidación de cotizaciones y RNT-relación nominal de trabajadores)», en el que figure la persona contratada, correspondientes al período solicitado.

e) Declaración de las personas físicas o jurídicas solicitantes de la ayuda acerca de la solicitud o concesión de otra ayuda de «minimis» en los 2 años anteriores y en el ejercicio en curso.

9.– Las solicitudes por períodos de contratación que sean continuación del inicial se harán igualmente en instancia normalizada y deberán ir acompañadas solamente de la documentación enunciada en el apartado d) del párrafo precedente, sin perjuicio de la obligación de aportar la documentación relativa a cualquier modificación producida en la situación inicial.

10.– En el supuesto de que la persona que se haya acogido a una reducción de la jornada de trabajo haya variado el porcentaje de tal reducción, se deberá presentar documentación acreditativa de este cambio, así como copia de la modificación del contrato de la persona sustituta por la que se solicita la subvención, en caso de que se haya modificado el contrato para equiparar los porcentajes de jornada entre la persona contratada y la sustituida.

Artículo 44.– Forma de pago.

Las ayudas concedidas se harán efectivas mediante un pago único en el plazo máximo de 2 meses tras la notificación de la resolución de concesión.

Artículo 45.– Normativa europea sobre la competencia.

Las ayudas contempladas en este capítulo quedarán sujetas a la regla de «minimis» establecida en el Reglamento (Unión Europea) n.º 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 56.– Presentación de solicitudes.

1.– Las solicitudes de las ayudas económicas previstas en los Capítulos II, III y V de este decreto podrán presentarse de forma presencial en las oficinas del Servicio de Atención Ciudadana –Zuzenean– del Gobierno Vasco, o ante los órganos previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas mediante instancia normalizada, debidamente cumplimentada en todos sus términos, o, asimismo, de forma electrónica.

2.– Las solicitudes de las ayudas económicas previstas en el Capítulo IV de este decreto se tramitarán de forma electrónica.

3.– El procedimiento e instrucciones para la utilización de medios electrónicos en la tramitación de estas ayudas se publicarán en la sede electrónica del Gobierno Vasco en euskadi.eus: <https://www.euskadi.eus/sede>

Artículo 57.– Subsanación y mejora de la solicitud.

Si la solicitud y la documentación que debe aportarse no reunieran todos los requisitos establecidos en la presente norma, o su contenido resultare insuficiente, se requerirá a la persona solicitante para que en el plazo de 10 días hábiles complete la documentación o subsane las deficiencias, con indicación de que si no lo hiciere se le tendrá por desistido de su petición, estando obligada la Administración a dictar resolución expresa sobre esta solicitud, así como a notificarla, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 68.1 y 21.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 58.– Cálculo del nivel de renta familiar.

1.– En los casos en que la persona solicitante no se oponga a la petición a la Administración que corresponda de la información necesaria para determinar el nivel de renta, para la determinación de la renta familiar estandarizada se tendrá en cuenta, en lo que al nivel de renta familiar se refiere, únicamente la información recabada por el órgano gestor de las ayudas de la Administración o, en su caso, de las Administraciones que se hayan indicado por las personas progenitoras integrantes de la unidad familiar.

Cuando las personas progenitoras de la unidad familiar no hubiesen realizado la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas, el nivel de renta familiar se determinará en

base a la información recabada por la Administración tributaria o las Administraciones tributarias que procedan, así como Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y proporcionada en virtud de los Convenios de Colaboración en materia de suministro de información para finalidades no tributarias por medios electrónicos.

2.– En el supuesto de que las personas progenitoras integrantes de la unidad familiar no dieran su autorización para que el órgano gestor de las ayudas económicas obtenga directamente de la Administración que corresponda y no aportaran la documentación citada en el artículo 21.1.e), en el artículo 35.1.g), o en el artículo 53.1.h), pero se hayan acreditado junto a la solicitud de la ayuda el cumplimiento de los restantes requisitos establecidos en la presente norma que dan acceso a la misma, se les considerará una renta familiar estandarizada que determine la ayuda en su cuantía mínima o porcentaje mínimo.

3.– Cuando las personas progenitoras integrantes de la unidad familiar hubiesen estado obligadas a presentar la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas en base a su nivel de ingresos, según la normativa que regula esta materia, y según la información obrante en el expediente no la haya presentado, la ayuda no será abonada.

Artículo 59.– Gestión, resolución, plazo para resolver, y recursos.

1.– El órgano competente para la gestión de las ayudas reguladas en los Capítulos II, III y V del presente Decreto será la Dirección del Gobierno Vasco competente en materia de política familiar.

2.– El órgano competente para la gestión de la ayuda regulada en el Capítulo IV del presente Decreto será la Dirección competente en materia de activación laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

3.– La concesión y, en su caso, denegación de las ayudas previstas en los Capítulos II, III y V de este decreto se realizará mediante Resolución expresa individualizada del Director o Directora competente en materia de política familiar. En el supuesto de las ayudas previstas en el Capítulo IV, se realizará por resolución del Director o Directora de Activación Laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

4.– El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes será de seis meses desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación, transcurrido el cual se entenderá concedida la petición de subvención si no recayera resolución expresa, a los efectos de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

5.– En el caso de las ayudas previstas en los Capítulos II, III y V de este decreto contra la resolución de concesión o denegación de la ayuda podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejera o Viceconsejero competente en materia de políticas sociales del Gobierno Vasco en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación, todo ello de conformidad con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el supuesto de las ayudas previstas en el Capítulo IV, contra la resolución de concesión o denegación de la ayuda podrá interponerse recurso de alzada ante el Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación.

6.– La concesión y, en su caso, el pago a las personas beneficiarias de las ayudas previstas en el presente Decreto, quedarán condicionados a la terminación de cualquier procedimiento

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

7.– Para que la Administración pueda realizar el pago de las ayudas, la persona o entidad beneficiaria deberá constar en la base de datos de la Oficina de Control Económico del Departamento de Hacienda y Economía del Gobierno Vasco.

En caso de que la persona no esté registrada o quiera modificar los datos bancarios existentes en el registro de terceros del Departamento de Hacienda y Economía, deberá cumplimentar formulario según modelo establecido en: <https://www.euskadi.eus/altaterceros>

Artículo 60.– Incompatibilidades.

Son incompatibles entre sí las ayudas previstas, por un lado, en el Capítulo II y Capítulo III del presente Decreto, y, por otro lado, en el Decreto 102/2022, de 7 de septiembre, de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años de edad. Dichas incompatibilidades se aplican respecto a la unidad familiar.

La incompatibilidad queda excepcionada en los siguientes casos:

- Familias monoparentales.
- Familias numerosas.
- Unidades familiares con alguna persona miembro en situación de dependencia severa, gran dependencia, o discapacidad superior al 50 %.
- Unidades familiares con alguna persona miembro víctima de violencia de género.

En los supuestos relacionados se admitirá que una unidad familiar sea perceptora de las ayudas reguladas en el presente Decreto y de la ayuda regulada en el Decreto 102/2022, de 7 de septiembre, de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años de edad.

Artículo 61.– Concurrencia de ayudas.

1.– Las ayudas previstas en el presente Decreto serán compatibles con otras que, para la misma finalidad, concedan o puedan establecer cualesquiera de las Administraciones Públicas, a excepción de lo dispuesto en el artículo anterior.

2.– En el supuesto de concurrencia de ayudas, se estará a los siguientes límites:

a) La suma de las ayudas a las actuaciones subvencionables previstas en los Capítulos II y III no podrán superar la disminución de la remuneración salarial debida a la reducción de jornada laboral o a la excedencia que este decreto subvenciona.

b) La suma de las ayudas a las actuaciones subvencionables previstas en el Capítulo IV no podrán superar, junto con otras ayudas o bonificaciones o reducciones aplicables a la cotización, el 100% de la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, o, en el supuesto de contratación por parte de sociedades cooperativas de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de duración determinada incluidas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, el 100% de la cotización por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización o, en su caso, a la cuota única por la que cotice.

3.– En el supuesto de concurrencia de ayudas, el importe de las subvenciones en ningún caso podrá alcanzar una cuantía que supere el coste que la actuación subvencionable suponga a la persona beneficiaria de las ayudas. De cualquier forma, el exceso respecto a los límites reducirá siempre el importe de la ayuda a conceder por el Gobierno Vasco a través del Departamento competente en materia de política familiar o de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Artículo 62.– Recursos económicos.

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

2.– En el caso de que el presupuesto al que deban imputarse las citadas ayudas carezca de crédito adecuado y suficiente para la finalidad pretendida, se suspenderá la eficacia del presente Decreto y de sus normas de desarrollo en lo relativo a la concesión de nuevas ayudas. Por todo ello, mientras se encuentre vigente el presente Decreto, si en un ejercicio económico se agota el crédito consignado, se emitirá al objeto de dar publicidad a tal circunstancia, resolución administrativa del superior jerárquico del órgano gestor en la que se señalará la fecha en la que se ha producido el agotamiento del citado crédito, publicándose la misma en el Boletín Oficial del País Vasco. En el supuesto de las ayudas previstas en el Capítulo IV de este decreto, el agotamiento de fondos se publicará mediante Resolución del Director o Directora de Activación Laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

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

4.– A los efectos de dar cumplimiento al principio de publicidad, el Departamento competente en materia de política familiar, mediante Orden de su Consejero o Consejera, publicará en el Boletín Oficial del País Vasco anualmente la dotación presupuestaria correspondiente para la financiación de las ayudas económicas previstas en los Capítulos II y III (...) del presente Decreto, o, en su caso, el importe que resulte de su actualización.

5.– En el supuesto de las ayudas previstas en el Capítulo IV, el Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo aprobará anualmente la dotación presupuestaria correspondiente para la financiación de dichas ayudas, y se dará a conocer mediante Resolución del Director General de dicho organismo autónomo publicada en el Boletín Oficial del País Vasco.

Artículo 63.– Inspección y control.

El Departamento competente en materia de política familiar y Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrán realizar las acciones de inspección y control necesarias para garantizar el cumplimiento de las finalidades perseguidas por este decreto, en relación con las ayudas gestionadas por cada uno.

Artículo 64.– Requisitos comunes de las personas beneficiarias.

Sin perjuicio de los requisitos específicos de cada ayuda, las personas solicitantes deben cumplir los siguientes requisitos:

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

Lo anterior no será de aplicación a las personas beneficiarias de las ayudas previstas en el Capítulo II y Capítulo III del presente Decreto, que quedan exoneradas del requisito de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, tanto para la concesión como para el pago de las ayudas.

En el resto de los casos en los que sí sea exigible el requisito señalado en el presente apartado, la acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social por parte de las personas solicitantes de las subvenciones se verificará automáticamente, tantas veces como fuera necesario, por el órgano gestor sin necesidad del consentimiento de las mismas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.3 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre.

No obstante, las personas solicitantes podrán denegar expresamente el consentimiento, debiendo aportar entonces certificados actualizados que acrediten esta condición.

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

c) Hallarse al corriente en el pago de obligaciones de reintegro en materia de subvenciones.

d) No estar incurso en ninguna de las restantes circunstancias previstas en el artículo 13.2 y 13.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, para obtener la condición de beneficiarias de subvenciones.

Artículo 65.– Obligaciones de las personas beneficiarias.

Sin perjuicio de las obligaciones señaladas, con carácter general, en los artículos 14 y 46 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el artículo 50.2 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, que en su caso resulten aplicables, las personas beneficiarias de las ayudas quedan obligadas a:

a) Comunicar cualquier eventualidad que altere sustancialmente el objeto o naturaleza de la situación subvencionada, así como a colaborar con el Departamento competente en materia de política familiar y con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en los procedimientos de comprobación, inspección, seguimiento y control de dichas actividades.

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

Artículo 66.– Reintegros e incumplimientos.

En el supuesto de que las personas beneficiarias de la ayuda incumplan las obligaciones previstas con carácter general en el artículo 14, 37, 46 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones o incurriesen en alguno de los supuestos del artículo 53.1 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, o incumpliesen cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Decreto y demás normas aplicables, así como en la Resolución de concesión, el Director o Directora del órgano gestor, mediante la correspondiente Resolución, declarará la pérdida proporcionada del derecho a la percepción de las cantidades pendientes.

Además se declarará la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco las cantidades percibidas más los intereses de demora que correspondan desde el momento del pago de la ayuda, sin perjuicio de las demás acciones que procedan, de conformidad con lo establecido en el Decreto 698/1991, de 17 de diciembre, por el que se regula el régimen general de garantías y reintegros de las subvenciones con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del Euskadi y se establecen los requisitos, régimen y obligaciones de las Entidades Colaboradoras que participan en su gestión.

El referido reintegro se aplicará de acuerdo a criterios de proporcionalidad, dado que las ayudas reguladas en el presente Decreto se refieren todas ellas a situaciones subvencionables desarrolladas durante un período de tiempo determinado, el incumplimiento temporal parcial determinará el reconocimiento de la ayuda durante el período en el que se han cumplido las condiciones de acceso a la ayuda, y el correspondiente reintegro del período de tiempo en el que se ha producido el incumplimiento.

Las cantidades reintegradas tendrán consideración de ingresos públicos a los efectos legales pertinentes, siendo el régimen de responsabilidades el previsto en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Régimen transitorio de las ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas, familiares dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria reguladas respectivamente en la sección II del Capítulo II y Capítulo III del presente Decreto y las ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores regulada en el Capítulo V del presente Decreto.

Las ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas, familiares dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria y las ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores concedidas o que se encuentren en tramitación al amparo del Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, así como las actuaciones subvencionales disfrutadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Decreto, se regirán por el citado Decreto 177/2010.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Régimen transitorio de las ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en

situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria reguladas en el Capítulo IV del presente Decreto.

Las ayudas por los contratos celebrados para sustituir a personas que se han acogido a una excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria, concedidas o que se encuentren en tramitación al amparo del Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, así como las ayudas solicitadas por periodos semestrales iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este decreto, se regirán por el citado Decreto 177/2010.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, así como todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan al contenido de este decreto.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.– Desarrollo reglamentario.

Se faculta a la Consejera o Consejero del Departamento competente en materia de política familiar para adoptar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Decreto.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.– Entrada en vigor.

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 22 de octubre de 2019.

El Lehendakari,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.

La Consejera de Empleo y Políticas Sociales,
BEATRIZ ARTOLAZAL ALBENIZ.