

## AYUDAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL GOBIERNO VASCO

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

**ENTRADA**

**EN VIGOR:** 1 de noviembre de 2019

**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:

- Ayudas a **personas trabajadoras en situación de excedencia laboral o reducción de jornada** de trabajo para el **cuidado de hijos o de hijas**.
- **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.
- **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.
- **Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores.**

La presente circular expondrá en primer lugar las **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 por ser éstas las de aplicación e interés de las Empresas.

Posteriormente y por el interés general que pueda suscitar se exponen también las ayudas a la conciliación dirigidas a las personas físicas.

**PREVIO: 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 (excedencia para cuidado de menor de 3 años y reducción de jornada para cuidado de menor de 12 años), 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.
  - Así mismo, en el Capítulo V (ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos/as menores), la referencia relativa a la persona progenitora se entiende también realizada respecto a la que convive con la persona que ostente la guarda y custodia del hijo o de la hija, sea como cónyuge o como pareja de hecho.

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.

**A. 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**

**1. ACTUACIONES SUBVENCIONABLES**

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.

**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.**

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.

**2. PERSONAS/EMPRESAS 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.**

**3. REQUISITOS**

Excepto en el supuesto de la ampliación de jornada prevista en el artículo 38.2 (ampliación de jornada de una persona contratada a tiempo parcial en la empresa) **la persona contratada deberá estar desempleada e inscrita como demandante de empleo** en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

**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.**

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.

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**.

#### **4. CUANTÍA DE LA AYUDA**

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**.

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.

**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.**

#### **5. 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.

## **6. 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.

## **7. 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.

## **8. 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.

## **9. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS EN LA TRAMITACIÓN DE LAS AYUDAS**

- **Artículo 56.2:** Las solicitudes de las ayudas económicas previstas en el Capítulo IV de este decreto se tramitarán de forma electrónica.



**- Artículo 59.:**

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 se realizará por resolución del Director o Directora General 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 supuesto de las ayudas previstas en el Capítulo IV, contra la resolución de concesión o denegación de la ayuda podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación, sin perjuicio de que pueda interponerse recurso en la vía contencioso-administrativa en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a 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.

**- 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:

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.

**10. 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.

**11. 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.

**B. 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**

**1. 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 del 1 de noviembre de 2019, **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.

**2. 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.**

### **3. 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 exceptiona 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.

### **4. 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 complementa 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.**

#### **5. 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 del Decreto.

#### **6. PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES**

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

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. (es decir, 3 meses a partir del año de vida del/a menor)

#### **7. 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>).

**Los artículos 11 a 13 del Decreto recogen la Documentación, resolución y forma de pago de estas ayudas.**

### **C. 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**

#### **1. 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.**

## **2. 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.

## **3. 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 exceptúa 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.

#### **4. 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.

## **5. 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, entendiéndose 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.

## **6. 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.

## **7. 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>).

**La documentación, resolución y forma de pago vienen recogidas en los artículos 21, 22 y 23 del Decreto.**

## **D. 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**

### **1. 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.

## **2. 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.

## **3. 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.

### **3.1. REQUISITOS DE LA PERSONA FAMILIAR EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA**

**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.

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.**

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.

### **3.2. 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.

### **4. 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.

### **5. 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.

## **6. 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.

## **7. 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.

## **8. 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

## **9. 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>).

**Los artículos 35, 36 y 37 recogen la documentación, resolución y forma de pago.**



**E. AYUDAS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS O DE HIJAS MENORES**

La norma también recoge a partir del artículo 46 que se subvencionará la contratación de personas dadas de alta en el Sistema Especial para Empleados de Hogar integrado en el Régimen General de la Seguridad Social para el cuidado a domicilio de hijos o de hijas menores.

**Con la colaboración de:**

