

Xedapen Orokorrak

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

3308

177/2010 DEKRETUA, ekainaren 29koa, familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzkoa.

Azken hamarkadetan, gizartea eta lan-mundua asko aldatu dira eta aldaketa horiek eragin handia izan dute familiarengan; familiak berregituratu egin behar izan du eginkizunak betetzen jarraitzeko, eta, aldi berean, familia-kideentzat norberaren errealizazioko eremu ere izan dadin.

Familiari laguntzeko abenduaren 12ko 13/2008 Legearen helburu nagusietako bat da familia-eredu jakin bat sendotzea; hain zuzen ere, autonomian, kide guztien arteko errespetuan eta bi bikotekideen arteko berdintasunean oinarritzen den eredu, biek ala biek ere lanbidean aurrera egiteko aukera berberak dauzkatela eta partekatzen dituztela. Azken batean, gure gizartearen balore demokratikoekin bat datorren eredu.

Sendotu nahi dugun familia-eredu berri hori lortzeko, familia eta lana bateragarri egin behar dira, ezinbestean.

XX. mendearen azken laurdenean, lana eta familia bateratzeko premia sumatu zuten langileek eta haien senitartekoek, eta askotariko erantzunak eman zizkionten premia horri; baina kasu askotan, erantzun horiek kostu handia eragin dute, norberaren, familiaren eta lanbidearen arloan.

Denborak aurrera egin ahala, gainerako gizarte-eragileek —enpresa eta administrazio publikoek, bereziki— onartu dute arazoa ez dela soilik norberaren eta familiaren eremuko, eta familia eta lana bateratzen ez laguntzeak gizartearen eta ekonomiaren arloko kostu handia —gaixotasunak, estresa, eskola-porrota, haurren babesgabezia, lanean errendimendu txikia eta absentismoa, lanpostu-aldaketa handia eta abar— eragiten duela konturatu dira. Arian-arian, gizartea konturatu da gurasoek familiari dedikazio handiagoa ematea eta norberaren, familiaren eta lan-arloko bizitzaren artean oreka handiagoa izatea prebentiboa izan daitekeela eremu guztietan. Horretaz gain, frogatua dago eragin positiboa duela motibazioan eta produktibitatean, eta enplegu-aldaketa gutxiago eragiten duela, langileak gusturago daudelako euren bizi-kalitatearekin.

Beraz, gizarte osoaren premia larria dela esan dezakegu, eta Eusko Jaurlaritzak jakin badaki bere erantzukizuna dela kultura-aldaketa horren alde egitea, familietako rola ulertzeko moduak alda daitezten, baita enpresetako produkzio-ereduak ere, guztion ar-

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

3308

DECRETO 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los cambios sociales y laborales de las últimas décadas han afectado profundamente a la familia que ha tenido que redefinirse para cumplir sus funciones y, al mismo tiempo, seguir siendo un ámbito de realización personal para sus miembros.

La Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias establece, entre sus principales objetivos, la consolidación de un modelo de familia basado en la autonomía, el respeto entre todos sus integrantes y la igualdad de ambos miembros de la pareja, que comparten y disponen de las mismas oportunidades de desarrollo profesional, modelo acorde con los valores democráticos de nuestra sociedad.

Este nuevo modelo de familia que pretendemos consolidar implica la necesaria conciliación de la vida familiar y laboral.

En el último cuarto del siglo XX, la necesidad de conciliar vida familiar y laboral fue rápidamente sentida por los trabajadores, trabajadoras y sus familias que le fueron dando una respuesta dispar, en muchos casos, con un alto coste personal, familiar y profesional.

Con el tiempo, el resto de 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. Poco a poco, la sociedad es consciente de que una mayor dedicación de los progenitores 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, productividad y genera una menor rotación en el empleo al estar las personas trabajadoras más satisfechas con la calidad de vida que disfrutan.

Nos encontramos, por lo tanto, ante una necesidad cada vez más acuciante que afecta a toda la sociedad en su conjunto y el Gobierno Vasco asume que es su responsabilidad trabajar en que se produzca un cambio cultural que modifique la forma de entender

tean konponbide egokia eman diezaiogun familia eta lanaren arteko orekaren premiari, betiere norberak bere erantzukizunak onartuz eta pertsonen nahiz familien bizi-kalitatea hobetzen laguntzeko bide berriak bilatuz, gizartea, oro har, hobetzeko aukera berriak sortzearren.

Aurreko legealdietan abiarazi ziren lana eta familia bateragarri egiteko ekintzak, hain justu, familiei laguntzeko erakunde arteko planen bidez. Izan ere, 2001eko uztailaren 3an, Jaurlaritzaren Kontseiluak Seme-Alabak dituzten Familiei Laguntzeko Erakundeen arteko I. Plana onartu zuen, eta familia eta lana bateragarri egiteko politiken abiapuntua izan zen; Lanerako laguntzak arautzen dituen abenduaren 23ko 329/2003 Dekretuaren VI. kapituluan txertatu ziren neurri horiek.

Bestalde, 2006ko urriaren 26an Jaurlaritzaren Kontseiluak onartutako Seme-Alabak dituzten Familiei Laguntzeko Erakundeen arteko II. Planaren bidez neurri horiek indartu egin ziren. Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen uztailaren 17ko 118/2007 Dekretuaren bidez, Eusko Jaurlaritzak zuzeneko laguntza ekonomikoak finkatu eta zabaldu zituen familia eta lana bateratzeagatik diru-sarreretan murrizketak izaten dituztenentzat.

IX. legealdi honetan, Jaurlaritza honek lehentasuntzat hartu du familia eta lana bateragarri egitea, eta Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailari dagokio aitzindari izatea, Sail hori eskuduna baita familiei laguntzeko programak eta zerbitzuak proposatzeko, baita lanarekin bateragarri egiteko ere.

Gai hau biziki garrantzitsua izanik, esan gabe doa plangintza-prozesua beharko duela, eta prozesu horretan erakundeek nahiz gizarte-eragileek parte hartu beharko dute; halaber, plangintzaren garapen-esparrua etorkizunean osatuko diren familiei laguntzeko planetan gauzatu ahal izango da. Hortaz, 118/2007 Dekretu horren funtzionamenduan hobetzeko hainbat alderdi atzeman ditugunez, subjektuak nahiz zenbaitekoak zabaldu nahi ditugunez, eta dekretu horren mendeko laguntzak izapidetzeko modua erraztu eta modernizatu nahi dugunez, dekretu hau egiteari ekin diogu.

Familia eta lana bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen dekretu honetan, Eusko Jaurlaritzak familia eta lana bateragarri egiteagatik diru-sarreretan murrizketak izaten dituztenentzako diru-laguntza zuzenak sendotu, hobetu eta handitu ditu, baina lehendik zeuden jardun-ildoei eutsiz. Dekretu honetan, laguntzak lau ardatzetan egituratuko ditugu; hona hemen laguntza horiek:

los roles existentes en las familias y los modelos de producción de las empresas a fin de que, entre todos, demos una adecuada solución al necesario equilibrio entre vida familiar y laboral, asumiendo cada uno sus responsabilidades y descubriendo nuevas maneras de mejorar la calidad de vida de las personas y familias que redundarán en nuevas oportunidades de mejora para la sociedad en su conjunto.

Ya en legislaturas anteriores se pusieron en práctica acciones dirigidas a promover la conciliación de la vida laboral y familiar, en concreto, a través de los planes interinstitucionales de apoyo a las familias. En efecto, el I Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias con hijos e hijas, aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 3 de julio de 2001, fue el origen de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral que se incluyeron en el Capítulo VI del Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo.

Por su parte, el II Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias, aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 26 de octubre de 2006 supuso un impulso a las mismas. A través del Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar el Gobierno Vasco consolidó y amplió las ayudas económicas directas para quienes ven disminuidos sus ingresos por conciliar su vida familiar y laboral.

En esta IX legislatura, este gobierno ha entendido que la conciliación de la vida familiar y laboral es una de sus prioridades y corresponde liderar al Departamento de Empleo y Asuntos 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.

Evidentemente, la importancia del tema supone un proceso de planificación en el que intervengan instituciones y agentes sociales y que tenga un marco de desarrollo como es el que nos puedan brindar sucesivos planes de apoyo a las familias que se elaboren en un futuro. En tanto, y dado que se han detectado una serie de aspectos susceptibles de ser mejorados en el funcionamiento del aludido Decreto 118/2007, y que existe voluntad de ampliar tanto los supuestos como las cuantías, así como de simplificar y modernizar la tramitación de las ayudas que de él dependen, se ha acometido la labor de elaborar el presente Decreto.

En este Decreto por el que se regulan las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, el Gobierno Vasco consolida, mejora y amplía las ayudas económicas directas para quienes ven disminuidos sus ingresos por conciliar su vida familiar y laboral manteniendo las líneas de actuación preexistentes. Las ayudas que constituyen los cuatro ejes del presente Decreto son las siguientes:

Seme-alabak zaintzeko lanaldia murriztu edo eszedentzia hartu duten langileentzako laguntzak.

Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileentzako laguntzak.

Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko laguntzak.

Seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeagatik laguntzak.

Lehen bi laguntza-ildoetan –seme-alabak edo mendetasun-egoeran nahiz osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztea– lanaldia murrizten duten edo eszedentzia hartzen duten langileei konpentsazio ekonomiko ematen zaie, baina aurreko legean finkatutako gizonen aldeko diskriminazio positiboa (laguntzaren zenbatekoa handiagoa zen gizonentzat emakumeentzat baino) ezabatu egin da. Diskriminazio horren helburua gizonen eta emakumeen artean ardurak partekatzea zen, seme-alabak eta mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzerakoan. Hala eta guztiz ere, datuak aztertuta konprobatu da ez dela ia eboluziorik izan laguntzak eskatzen dituzten gizonetako en ehunekoan. Gainera, neurria onartezina da erantzunkidetasuna gauzatu ezin den kasuetan (guraso bakarreko familia izatea) edo bi gurasoak emakumeak direnean.

Hori dela-eta, sexuagatik tratuan berdintasunik ez izatea emakumeen aurkako diskriminazio peto-petosa izatera irits daiteke. Horren ondorioz, garatzeko Aginduan aurreikusten diren zenbatekoak berdinak izatea bermatzen du Dekretuak, laguntzen hartzailearen sexuaren arabera aldeak ezabatuta.

Lehenengo laguntza-ildoan –seme-alabak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztea– bada berrikuntza bat: neurri hori soilik eskolako oporraldietan baliatzeko aukera; orain arte, aukera hori ez zen laguntzetan sartzen, diruz laguntzeko moduko jardunak gutxienez segidako 59 egunekoak izan behar baitzuen. Familia eta lana bateragarri egitea kezka-iturri oso handia izaten da, gaur egun, ama eta aita langile askorentzat; horregatik, zerbitzu berriak sortzarekin batera, eszedentziak edo lanaldi-murrizketak diruz lagunduko dira oporraldi horietan.

Horretaz gain, lanaldi-murrizketen kasuan, laguntza baliatzeko epe-muga adingabeak zortzi urte bete arte luzatu da, Langileen Estatutuan onartutako eskubidearekin koherente izatearren (Emakumeen eta

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

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 en extrema gravedad sanitaria.

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

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

En las dos primeras líneas de ayudas, excedencias y reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de hijos, hijas, familiares en situación de dependencia o en extrema gravedad sanitaria, en las que se compensa económicamente a las personas que se acogen a una reducción o excedencia se elimina la discriminación positiva a favor de los hombres que la normativa anterior establecía y por la que se les reconocía más cantidad de ayuda frente a las mujeres. Se pretendía con ello favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de los hijos e hijas y de familiares en situación de dependencia. Sin embargo, del análisis de los datos se deduce que apenas ha habido evolución del porcentaje de hombres que se acogen a las ayudas. Además, la medida resulta inaceptable en aquellos supuestos en los que la corresponsabilidad no es posible –casos de monoparentalidad– o en aquellos supuestos en que ambas progenitoras son mujeres.

Por estas razones, la diferencia de trato por razón del sexo podría llegar a convertirse en una auténtica discriminación en contra de las mujeres. En consecuencia, el Decreto establece la garantía de que las cantidades de ayuda que se prevean en la Orden de desarrollo sean iguales, eliminando toda diferencia que dependa del sexo del receptor de las ayudas.

La primera línea de ayudas –excedencias y reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de hijos e hijas– introduce una novedad: la posibilidad de disfrutar de la medida únicamente en los períodos de vacaciones escolares; hasta ahora quedaban fuera de las ayudas por no cumplir la exigencia de un período mínimo continuado de 59 días en actuación subvencionable. Conciliar familia y trabajo en esos momentos supone una auténtica preocupación para muchas madres trabajadoras y padres trabajadores, por ello, al mismo tiempo que se conciben nuevos servicios se subvencionan las excedencias o reducciones de jornada de trabajo disfrutadas en esos períodos.

Además, en los casos de reducción de jornada se amplía el límite de disfrute de la ayuda hasta los ocho años del o de la menor en coherencia con el derecho reconocido en el Estatuto de los Trabajado-

gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan egindako aldaketa), eta, oro har, orain arteko indarreko araudian bildutako baliatzeke gehienezko mugak handitu egin dira.

Bigarren laguntza-ildoan –mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztea–, diruz laguntzeko moduko kasuak gehiago dira aurreko araudian baino; izan ere, Familiei laguntzeko abenduaren 12ko 13/2008 Legean jasotzen den «beren kasa moldatzen ez direnen» kontzeptua bere egin du, Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legean eta lege hori garatzeko arauetan baino zabalagoa baita, eta ez hain formalista. Beraz, osasun-egoera larrian dauden senitartekoak –ezkontideen eta seme-alaben gaixotasun terminalak edo istripu ezgaitzaileak– zaintzeko eszedentziak eta lanaldi-murrizketak ere lagunduko dira diruz; mendetasun-egoera erreal horiek orain arte laguntzetatik kanpo geratzen ziren, kasu askotan, une jakin batzuetan gertatzen zirelako eta/edo mendetasunaren balioespena ez zelako izapidetzen. Hartara, familiaren egoera latz horien ondoriozko arazoei aurre egiteko aukera bakarria eszedentzia hartzea edo lanaldia murriztea duten senitartekoen kolektiboaren eskaerari erantzun zaio eta Langileen Estatutuan onartutako lan-arloko zuzenbideari hobeto atxikitzen zaio laguntza.

Hirugarren laguntza-ildoan –seme-alabak edo mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko–, aurreko dekretuan ezarritako irizpideei eutsi zaie, baina lehenengo eta bigarren ildoetan proposatutako hobekuntzen ondorioz, hazkunde handiagoa izango du.

Laugarren laguntza-ildoan –seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzea– familia eta lana bateragarri egiteko neurria ez ezik, ezkutuko lan-tasa oso handiak dituen sektorean enplegua sortu eta legezatzeko neurria ere bada. Era berean, laguntza lortzeko betekizun murriztaileak ezabatu dira; esate baterako, semea edo alaba aurrekontu publikoak finantzatutako haurtzaindegi batean matrikulatuta ez egotea, eta hilean gutxienez 80 orduko kontratua egitea, Etxeko Langileen Erregimen Berezian Gizarte Segurantzari egin beharreko kotizazioa bakarria baita, eta horrela, kontratazio partzialak ere sartuko lirarteke laguntzan.

Beste berrikuntza garrantzitsu bat ere bada: ahal lekin handia egin da laguntza modu elektronikokoan izapidetu ahal izateko. Alde batetik, neurrien hartzaile diren herritarrei administrazioarekiko harremanak

(modificación introducida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y se amplían, de forma generalizada, los límites máximos de disfrute que contemplaba la normativa hasta ahora vigente.

La segunda línea de ayudas –excedencias y reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o en extrema gravedad sanitaria– amplía los supuestos subvencionables respecto a la anterior normativa, acoge así el concepto de personas «en situación de dependencia» de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias, que resulta más extenso y menos formalista que la definición de dependiente de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y sus normas de desarrollo. Por ello, se subvencionará también las excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de familiares en situaciones de extrema gravedad sanitaria –enfermedades terminales o accidentes incapacitantes de cónyuges, hijos e hijas–, situaciones reales de dependencia que hasta ahora quedaban excluidas de las ayudas porque, en muchos casos, eran momentos puntuales y/o no se llegaba a tramitar la valoración de la dependencia. De esta forma, se atiende la petición de colectivos de familiares que ven en las excedencias y reducciones de jornada una medida para abordar algunos de los problemas derivados de esta difícil situación familiar y se logra una mayor adaptación de la ayuda al derecho laboral reconocido en el Estatuto de los Trabajadores.

La tercera línea de 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 se mantiene con los mismos criterios establecidos en el anterior Decreto si bien, evidentemente, tendrá un mayor crecimiento derivado de las mejoras planteadas en la primera y segunda líneas.

La cuarta línea de ayudas –contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos e hijas menores– se justifica, además de como medida de conciliación, como creación y de legalización de empleo en un sector con elevadas tasas de trabajo sumergido. Así mismo, se han eliminado requisitos restrictivos del acceso a la ayuda como eran, entre otros, la imposibilidad de que el hijo o hija estuviera matriculado en guardería financiada por presupuesto público y la exigencia de contratación mínima de 80 horas mensuales dado que la cotización en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a la Seguridad Social es única, de esta forma, la ayuda se amplía también a las contrataciones parciales.

Una de las novedades más relevantes es el esfuerzo realizado para posibilitar la tramitación electrónica de la ayuda. Se trata, por un lado, de facilitar a la ciudadanía a la que van dirigidas las medidas, por de-

erraztea lortu nahi da (berez, denbora gutxi izaten dutelako familiaren eta lanaren arloko betebeharrak direla-eta); eta bestetik, administrazioaren barne-eraginkortasuna hobetzea, laguntzak kudeatzeko garaian.

Azkenik, Familia eta lana bateragarri egiteko Dekretua 2010eko apirilaren 1etik aurrera garatutako diruz laguntzeko moduko jardunei aplikatuko zaie. Horrek esan nahi du araua atzeraeraginez aplikatuko dela, eta hori egingarria eta legezkoa da, arauak ezartzen dituen aldaketa guztiak aurreko araudiaren hobe-kuntzak direlako, eta Dekretua indarrean hasten den unean bertan aplikatzen hastea ahalbidetzen duelako.

Dekretu honen bidez familia eta lana bateragarri egiteko neurriak zabaldu eta hobetzen dira; neurri horiekin, Eusko Jaurlaritzak lan-harremanen kontzeptu berria lortzeko prozesuari bultzada eman nahi dio, familia eta lana orekan egon daitezen, familiei eta enpresei zuzenean mesede eginez eta, zeharka, gizartearen garapenari. Helburu hori lortuz gero, Europar Batasuneko gizarte aurreratuenekin bat egingo dugu, pertsonak espazio bat eta familiak beste bat izanik.

Dekretu hau sortu eta garatzeko garaian, genero-ikuspegia kontuan izan dugu familia eta lana bateratzeko; izan ere, ekintza guztiak berdintasuna sustatzeko eta gizarte-ordena erantzunkidea lortzeko ikuspegitik erabaki eta balioetsi ditugu, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean jasotako betebeharrak betez eta printzipioak aplikatuz.

Ildo beretik, Generoaren araberako Eragin Txostenean –Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 22.2 artikulua betez egindakoa– eta hirugarren jarraibidean aipatutakoa nabarmendu behar dugu, alegia, arau hau lagungarria izango dela atzemandako desorekak murriztu edo desagerrarazteko.

Dekretu honen bitartez diru-laguntzak ematen dira eta, beraz, sustapen motakoa da. Gizarte-laguntzaren, erkidego-garapenaren, emakumearen, eta haur, gazte eta hirugarren adinekoen politikan Euskadiraiko Autonomia Estatutuaren 9.2, 10.12, 10.39 eta 12.2 artikuluek Euskal Autonomia Erkidegoari onartzen dizkioten eskumenen babesean eman da.

Dekretu honetan aurreikusitako diru-laguntza ildoak Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuaren aginduen bidez garatuko dira, ildoen erregulazioa osatuta.

Horrenbestez, Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuak proposatuta, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoarekin bat etorritz, eta 2010eko ekainaren 29an

finición, con poco tiempo debido a sus obligaciones familiares y laborales, sus relaciones con esta Administración y, por otro, de mejorar la eficiencia administrativa interna en la gestión de las ayudas.

Por último, el Decreto para la conciliación de la vida familiar y laboral es de aplicación a actuaciones subvencionables desarrolladas a partir del día 1 de abril de 2010. Ello supone una aplicación retroactiva de la normativa, posible y legal porque todas las modificaciones que introduce suponen mejoras respecto a la anterior normativa, y que posibilita la aplicación del Decreto en el mismo momento en el que entra en vigor.

Con las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral que este Decreto amplía y mejora, el Gobierno Vasco pretende impulsar 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, el 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.

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 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en la tercera de sus Directrices 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 Asuntos Sociales, completando su regulación.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, de acuerdo con la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, y previa deliberación y

eginiko Bilkuran Jaurlaritzaren Kontseiluak aztertuta eta onartuta,

XEDATU DU:

I. KAPITULUA
XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea.

Dekretu honen helburua laguntzak arautzea da; hain zuzen ere, Eusko Jaurlaritzak, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren bitartez, lana eta familia bateragarri egiteko politikaren esparruan emango dituen laguntzak arautzea, honako jardun-ildo hauen bitartez:

a) Seme-alabak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileentzako laguntzak.

b) Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileentzako laguntzak.

c) Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko laguntzak.

d) Seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeagatiko laguntzak.

2. artikulua.– II., III. eta IV. kapitulueta jasotako erreferentzien esanahia.

1.– Ama edo aita aipatzen denean, tutoretzapean edo familia-harrera iraunkorrean –nahiz adoptatu aurrekoan– adingabeen zaintza esleituta daukatenak ere hartuko dira barnean.

2.– Halaber, semea edo alaba aipatzen denean, tutoretzapean edo familia-harrera iraunkorrean –nahiz adoptatu aurrekoan– dauden adingabeak ere hartuko dira barnean.

3. artikulua.– V. kapitulueta jasotako erreferentzien esanahia.

1.– Familia-unitatea aipatzen denean, onuradunak, horren ezkontideak –tartean banantzerik edo dibortziorik izan ez bada– edo onuradunarekin izateko bikotekide gisa bizi ohi denak –betiere behar bezala egiaztatzen bada– eta seme-alabek –baldin eta onuradunak haien gaineko zaintza eta babespea baditu eta bizileku berean bizi badira– osatzen duten familia-unitatea hartzen dira barnean.

2.– Aita edo ama aipatzen denean honako hauek ere hartuko dira barnean:

– Semearen edo alabaren zaintza eta babespea duena.

aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día 29 de junio de 2010,

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 de Empleo y Asuntos Sociales, mediante las siguientes líneas de actuación:

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

b) 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.

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.

Artículo 2.– Significado de las referencias contenidas en los Capítulos II, III y IV.

1.– Las referencias relativas al padre o a la madre se extenderán también a las personas que tengan atribuida la guarda de personas menores de edad en virtud de tutela o acogimiento familiar permanente o preadoptivo.

2.– De la misma forma, las referencias relativas a hijo o hija comprenderán también a los menores de edad sometidos a tutela o a acogimiento familiar permanente o en preadoptivo.

Artículo 3.– Significado de las referencias contenidas en el Capítulo V.

1.– Las referencias relativas a la unidad familiar se entienden realizadas a la compuesta por la persona beneficiaria, su cónyuge, si no media separación o divorcio, o la persona con quien conviva como pareja de hecho de forma habitual, siempre que quede debidamente acreditado, así como los hijos y las hijas sobre los que tengan atribuida la guarda y custodia y convivan en el mismo domicilio.

2.– Las referencias relativas al padre o a la madre se entienden realizadas a:

– A quien ostente la guarda y custodia del hijo o de la hija.

– Aurrekoarekin bizi dena, ezkontidea zein izatezko bikotekidea izan.

– Familia-harreraren edo tutoretzaren kasuan, adingabearen zaintza dutenak, eta, hala badagokio, haien ezkontideak edo izatezko bikotekideak.

II. KAPITULUA

SEME-ALABAK ZAINTZEKO LAN-ESZEDENTZIA HARTU EDO LANALDIA MURRIZTU DUTEN LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK

4. artikulua.– Diruz laguntzeko moduko jardunak.

1.– Legezko xedapenetik edo itun indibidualetik edo kolektibotik eratorrita-ko bi egoera hauetako edozeinetan dauden langileei emango zaie diru-laguntza:

a) Hiru urtetik beherako seme edo alaba bakoitza zaintzeko eszedentzia. Adopzioaren, familia-harreraren (iraunkorra nahiz adopzio-aurrekoa) edo tutoretzaren kasuetan, eszedentziaz baliatzeko hiru urteko aldia epaileak edo administrazioak ebazpena ematen duenean hasiko da zenbatzen.

b) Zortzi urtetik beherako seme-alabak zaintzeko lanaldia gutxienez heren bat murriztea.

Salbuespen gisa, semeak edo alabak % 33ko edo gehiagoko desgaitasuna badu onartua, lanaldia murrizteagatik diru-laguntza semeak edo alabak 18 urte bete arte baliatu ahal izango da.

2.– Eszedentziak eta lanaldi-murrizketak diruz laguntzeko, derrigorra da neurri horietara bildu den langileak lansariaren zati bat galtzea.

3.– Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 2. artikuluen b) letran aipatzen diren lan-harreman bereziak dituzten langileek har ditzaketan eszedentziak edo lanaldi-murrizketak ez dira diruz lagunduko.

5. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Kapitulu honetan araututako laguntzak 2010eko apirilaren 1etik aurrera baliatutako diruz laguntzeko moduko jardunei aplikatuko zaizkie.

6. artikulua.– Onuradunak.

Laguntza hauen onuradun honako hauek izango dira:

a) Besteren kontura lan egiten duten langileak.

– A la persona que convive con la anterior, sea como cónyuge o como pareja de hecho.

– En el supuesto de acogimiento familiar o tutela, a las personas que ostenten la guarda del o la menor y, en su caso, a sus cónyuges o a sus parejas de hecho.

CAPÍTULO II

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

Artículo 4.– 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 tres años de edad. En los supuestos de adopción, acogimiento familiar permanente o preadoptivo o de tutela, los tres años en los que podrá disfrutarse de la excedencia contarán a partir de la resolución judicial o administrativa.

b) Reducción de la jornada de trabajo en, al menos, un tercio de la misma, para cuidar a hijos o a hijas menores de ocho años de edad.

Excepcionalmente, si el hijo o la hija padece una discapacidad reconocida 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.

3.– No serán objeto de subvención las excedencias o reducciones de jornada a que pudieran acogerse las personas trabajadoras con relaciones laborales de carácter especial incluidas en la letra b) del artículo 2 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.

Artículo 5.– Ámbito de aplicación.

Las ayudas reguladas en el presente Capítulo serán de aplicación a las actuaciones subvencionables disfrutadas a partir del 1 de abril de 2010.

Artículo 6.– Personas beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de estas ayudas:

a) Las personas trabajadoras por cuenta ajena.

b) Kooperatiba-sozietateetako bazkide-langileak edo lan-bazkideak.

7. artikulua.– Onuradunek bete beharreko baldintzak.

Kapitulu honetan aurreikusitako laguntzen onuradun izateko honako baldintza hauek bete behar dira:

a) Semearen edo alabaren zaintza eta babespea izatea –betiere seme edo alaba hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– diruz laguntzeko moduko jardunak irauten duen bitartean.

b) Semearekin edo alabarekin batera erroldatuta egotea –betiere seme edo alaba hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– diruz laguntzeko moduko jardunak irauten duen bitartean.

Batera erroldatuta egoteko betekizun hori betetzeaz salbuetsita egongo da banantzea, dibortzioa edo deuseztasuna gertatu bada, zaintza eta babespea konpartitua izanik; kasu horretan, adingabeak zaintza eta babespea esleituta duen edonorekin erroldatuta egon beharko du.

c) Eskaera aurkezteko garaian eta diruz laguntzeko moduko jardunak irauten duen bitartean, Euskal Autonomia Erkidegoko edozein udalerritan bizitzea eta erroldatuta egotea.

Horretaz gain, eskaera aurkeztu aurreko urtean etenik gabe bizi behar izango du, edo gutxieneko epe hori betetzen ez bada, aurreko hamar urteetatik segidako bost urtetan.

d) Gutxienez egutegiko 59 eguneko segidako aldia baliatu izana eszedentzaldian edo lanaldimurrizketan.

Diruz laguntzeko moduko jardunak gutxienez egutegiko 59 eguneko aldia osatu behar du, baina honako egoera hauetan ez du segidakoa izan beharrik:

1.– Eskatzaileak aldizkako kontratu finkoa duenean.

2.– Eskatzailea enplegu-erregulazioko espediente baten eraginpean dagoenean.

3.– Eskatzaileak eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskolako oporraldietan –Aste Santuan, udan edo Gabonetan– baliatzen duenean.

Laguntzari dagokionez, eskolako Aste Santuko oporraldizat hartuko dira ostegun santuaren aurreko asteleheneetik pazko-astelehenaren ondoko igandera bitarteko bi aste osoak.

Laguntzari dagokionez, eskolako udako oporraldizat hartuko da ekainaren 1etik irailaren 30era bitarteko aldia, bi egun horiek barnean hartuta.

b) Las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las Sociedades Cooperativas.

Artículo 7.– Requisitos de las personas beneficiarias.

Para ser persona beneficiaria de las ayudas previstas en el presente Capítulo 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, durante toda la duración de la actuación subvencionable.

b) Figurar empadronada junto con el hijo o la hija para cuyo cuidado se haya solicitado la excedencia o la reducción de la jornada de trabajo, durante toda la duración de la actuación subvencionable.

Se excepciona esta exigencia de empadronamiento conjunto en los supuestos de separación, divorcio o nulidad con guarda y custodia compartida, en estos casos, el o la menor deberá estar empadronado con cualquiera de las personas que tengan atribuida su guarda y custodia.

c) Residir de forma efectiva y figurar en el Padrón de cualquier municipio de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el momento de presentar la solicitud y durante toda la duración de 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 cinco años continuados dentro de los diez inmediatamente anteriores.

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

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

1.– cuando la persona solicitante tenga un contrato fijo-discontinuo.

2.– cuando la persona solicitante esté afectada por un expediente de regulación de empleo.

3.– 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.

Laguntzari dagokionez, eskolako Gabonetako oporralditzat hartuko da abenduaren 21etik hurrengo ekitaldiko urtarrilaren 9ra bitarteko aldia, bi egun horiek barnean hartuta.

Nahitaez bete beharreko gutxieneko aldiaren azken salbuespen hori honako jardun hauei baino ez zaie aplikatuko: deskribatutako aldi horietan hasi eta bukatzen diren diruz laguntzeko moduko jardunei.

8. artikulua.– Laguntzen zenbatekoa.

Gizarte Gaietan eskuduna den Sailak, sailburuaren Agindu bidez, seme-alabak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murrizten duten langileentzako laguntzen zenbatekoak onartuko ditu, eta edonola ere, emakumei eta gizonei emandako laguntzen zenbatekoak berdinak izango direla bermatuko du.

Ebazpen hori garatzeko Aginduan diruz laguntzaren zenbatekoa zehaztuko da, betiere egutegiko 365 eguneko aldiari dagokionez, eta betiere dagokion sektore-eremuko lanaldi osoko kontratua izanik.

Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskatu duenak iraupen laburragoko lanaldiko kontratua badu, edo diruz laguntzeko moduko jarduna egutegiko 365 egunekoak ez diren bestelako aldietan gauzatzen badu, laguntzen zenbatekoa portzizioan kalkulatu da.

Inolaz ere ez da diruz lagunduko lanaldi oso baten gaindikina, baldin eta langileak lan-kontratu bat baino gehiago izanik, guztiak batuta dagokion sektore-eremuko lanaldi osoa gainditzen badu.

9. artikulua.– Laguntzak baliatzeko baldintzak eta mugak.

1.– Bai aitek bai amek elkarren segidan baliatu ahal izango dituzte eszedentziak eta lanaldi-murrizketak, betiere bakoitzak gutxienez egutegiko segidako 59 eguneko aldiak hartzen baliatzen baditu.

Bi gurasoek laguntzak aldi berean baliatu ahal izateko kasu bakarra dago: lanaldi-murrizketa; kasu horretan, laguntza lehen eskatzen duenari emango zaio.

2.– Diruz lagundutako eszedentzia edo lanaldi-murrizketa baliatzeko gehieneko epe batzuk ezarri dira, bai bikote bakoitzeko, bai eskatzaile bakoitzeko, baita familia-unitate osorako ere, eta garai bakoitzeko; horri dagokionez, seme-alaba bat jaiotzeak esan nahi du garai bat itxi egiten dela eta beste berri bat irekitzen dela. Hona hemen epe horiek:

a) Lan-eszedentziarako:

– Egutegiko 730 egun etapa bakoitzeko bikotearentzat, eta ez aitek ez amak ezin izango dute egutegiko 548 eguneko epea gainditu.

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.

Esta última excepción a la continuidad del período mínimo exigido sólo se circunscribe a las actuaciones subvencionables iniciadas y finalizadas dentro los períodos descritos.

Artículo 8.– Cuantía de las ayudas.

El Departamento competente en materia de Asuntos Sociales, mediante Orden de su Consejera o Consejero, aprobará la cuantía de las ayudas a personas trabajadoras que se acojan a excedencias o reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o hijas, garantizándose, en todo caso, la equiparación de las cuantías económicas de las ayudas a mujeres y hombres.

La Orden de desarrollo establecerá la ayuda económica referida a un período temporal de 365 días naturales y a una contratación a jornada completa del ámbito sectorial que corresponda.

Cuando la persona que haya solicitado la excedencia o la reducción de jornada estuviera contratada para una jornada laboral de duración inferior o la actuación subvencionable se haya ejercitado por períodos distintos a 365 días naturales, la cuantía de la ayuda se determinará de forma proporcional.

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 9.– Condiciones y límites para el disfrute de las ayudas.

1.– Tanto los padres como las madres podrán combinar el disfrute sucesivo de excedencias y reducciones de jornada siempre que lo hagan, cada uno de ellos, por períodos continuados mínimos de 59 días naturales.

El disfrute simultáneo de las ayudas por parte de los dos progenitores o progenitoras es posible únicamente en el caso de la reducción de jornada, en cuyo caso, se otorgará a aquel que solicite la ayuda en primer lugar.

2.– Para el disfrute subvencionado de la excedencia o de la reducción de jornada se establecen unos límites máximos, 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:

– 730 días naturales por etapa para la pareja, sin que ni el padre ni la madre puedan superar los 548 días naturales.

– Egutegiko 2.190 egun familia-bizitza osorako bikote bakoitzeko, eta ez aitak ez amak ezin izango dute egutegiko 1.460 eguneko epea gainditu.

b) Lanaldi-murrizketarako:

– Egutegiko 1.825 egun etapa bakoitzeko bikotearantz, eta ez aitak ez amak ezin izango dute egutegiko 1.278 eguneko epea gainditu.

– Egutegiko 5.110 egun familia-bizitza osorako bikote bakoitzeko, eta ez aitak ez amak ezin izango dute egutegiko 3.650 eguneko epea gainditu.

Eszedentziak eta lanaldi-murrizketak, biak hartzen badira, baliatutako epeak zenbatzeko eta gehienezko mugak kontrolatzeko, eszedentzia-egun bat lanaldi-murrizketako bi egunen parekoa izango da.

3.– Banantzearen, dibortzioaren edo deuseztasunaren ondoren, ebazpen judiziala dela medio edo bi alderdiak ados jarrita, zaintza eta babespe konpartituen kasuetan, zaintza eta babespea esleitua duen pertsona bakoitzak gehienez egutegiko 548 eguneko eszedentzialdia baliatzeko eskubidea izango du eta egutegiko 1.278 egun lanaldi-murrizketan, diruz lagunduta; ez dira aplikatuko bikoteari dagozkion baliatzeko epe-mugak.

4.– Guraso bakarreko eta zaintza eta babespe konpartiturik ez duten familien kasuan, dekretu honetako 4.1 artikuluan ezarritako semearen edo alabaren adin-mugaren barnean baliatzen den lan-eszedentziaren edo lanaldi-murrizketaren aldi osoa diruz laguntzeko modukoa izango da.

Horretarako, honako hau hartzen da guraso bakarreko familiatzat: semeak edo alabak –betiere seme edo alaba hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– eta aitak edo amak –gaur egun ezkontza-harremanik edo antzekorik izan gabe– osatzen dutena.

5.– Semeak edo alabak % 33ko edo gehiagoko desgaitasuna badu onartua, dekretu honetako 4.1.b) artikuluan ezarritako semearen edo alabaren adin-mugaren barnean baliatzen den lanaldi-murrizketaren aldi osoa diruz laguntzeko modukoa izango da.

6.– Laguntzen gehienezko iraupena zenbatzeari dagokionez, lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen uztailaren 17ko 118/2007 Dekretuaren bidez diruz lagundutako eszedentziako eta lanaldi-murrizketako aldiak kontuan izango dira.

10. artikulua.– Eskaerak aurkezteko epea.

Diruz laguntzeko moduko jardunean nahitaezko segidako 59 eguneko aldia burututakoan hasiko da zenbatzen laguntzaren lehenengo eskaera aurkezteko epea.

– 2.190 días naturales para el conjunto de la vida familiar por pareja, sin que ni el padre ni la madre puedan superar los 1.460 días naturales.

b) Para la reducción de jornada:

– 1.825 días naturales por etapa para la pareja, sin que ni el padre ni la madre puedan superar los 1.278 días naturales.

– 5.110 días naturales para el conjunto de la vida familiar por pareja, sin que ni el padre ni la madre puedan superar los 3.650 días naturales.

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 de excedencia equivaldrá a dos de reducción de jornada.

3.– En los casos de guarda y custodia compartida por resolución judicial o acuerdo mutuo tras separación, divorcio o nulidad, cada una de las personas que tiene atribuida la guarda y custodia tendrá derecho a un disfrute subvencionado máximo de 548 días naturales en excedencia y 1.278 días naturales en reducción de jornada, no aplicándose los límites temporales de disfrute correspondientes a la pareja.

4.– En el caso de las familias monoparentales sin guarda y custodia compartida, 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 4.1 de este Decreto.

A estos efectos, se entiende por familia monoparental la formada por el hijo o la hija para cuyo cuidado se ha solicitado la excedencia o reducción de jornada y el padre o la madre sin relación conyugal o análoga actual.

5.– Si el hijo o la hija padece una discapacidad reconocida de porcentaje igual o superior al 33%, será subvencionable la totalidad del período en reducción de jornada de trabajo que se disfrute dentro del límite de edad del hijo o de la hija establecido en el artículo 4.1.b) de este Decreto.

6.– 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 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 10.– Plazo de presentación de solicitudes.

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.

Hurrengo eskabideak –laguntzaren jarraipenerako eskaerak– aurkezteko, emandako aurreko diru-laguntzaren eskaera egin zenetik gutxienez lau hilabete igaro beharko dira. Gutxienez aldi hori ez da bete beharko diruz laguntzeko moduko jarduna amaitu den kasuetan.

Diruz laguntzeko moduko jardunean emandako egun bakoitzari dagokion laguntza eskatzeko, egun hori baliatu denetik urtebete igaro baino lehen egin beharko da eskaera.

11. artikulua.– Eskaera eta nahitaezko dokumentazioa.

1.– Gizarte Gaietan eskuduna den Saileko sailburuaren Agindu bidez onartutako eskabide normalizatuan aurkeztu behar dira eskaerak.

Herritarrentzako Zerbitzuaren bulegoetan eskuragarri egongo dira eskaerak, eta euskadi.net atarian familia-arloan eskuduna den egoitza elektronikoa ere deskargatu ahal izango dira.

Eskaerarekin batera, eta diru-laguntza programa honetan onartutako urteko laguntza 3.000 eurotik gorakoa bada, eskatzaileak baimena emango dio organo kudeatzaileari Foru Aldundietatik zuzenean egiaztatzeko eskatzaileak zerga-betebeharrak beteta dituela. Eskatzaileak ez badu baimen hori sinatzen, egiaztagiria aurkeztu beharko du.

2.– Lehenengo eskaerarekin batera honako dokumentazio hau aurkeztu behar da:

a) Eskatzailearen nortasuna egiaztatzea, nortasun agiri nazionalaren edo bizileku-txartelaren bidez.

b) Eskatzailearen eta seme edo alabaren –betiere seme edo alaba hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– arteko seme-alabatasuneko harremanaren ziurtagiria. Familia Liburuaren, jaiotza-ziurtagiriaren edo baliokideen bidez egiaztatu ahal izango da.

c) Adopzioaren, harreraren edo tutoretzaren kasuan, hura gauzatzeko ebazpen judizialaren edo antzeko dokumentuaren kopia eskatuko da.

d) Eskatzailearen erroldatze-ziurtagiria, bizilekuan bizi diren lagun guztien zerrenda eta eskatzailea udalerrian erroldatu zen eguna adierazita. Laguntza-eskaera aurkezten den eguna baino hilabete bat baino lehenago emandako erroldatze-ziurtagiriak ez dira onartuko.

Eskatzailea 7. artikulua b) eta c) letretan aipatutako salbuespenetako batean sartzen bada, egungo erroldatze-ziurtagiria aurkeztu beharko du, bizilekuan bizi diren lagun guztien zerrenda adierazita. Hori ez

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.

La ayuda correspondiente a cada día en actuación subvencionable debe ser solicitada antes de que transcurra un año desde su disfrute.

Artículo 11.– Solicitud y documentación preceptiva.

1.– Las solicitudes se presentarán en instancia normalizada aprobada mediante Orden de la Consejera o Consejero del Departamento competente en materia de Asuntos Sociales.

Las solicitudes se facilitarán en las oficinas del Servicio de Atención Ciudadana y podrán descargarse en la sede electrónica competente en materia de familia en euskadi.net.

Las solicitudes incluirán la autorización de la persona solicitante para que en el supuesto de que la ayuda anual reconocida en este programa subvencional supere la cuantía de 3.000 euros, el órgano gestor obtenga directamente de las Diputaciones Forales la acreditación de que el solicitante se encuentra al día en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias. Si la persona solicitante no firma tal autorización, deberá aportar el referido certificado.

2.– La solicitud inicial deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

a) Acreditación de la identidad de la persona solicitante a través del documento nacional de identidad o tarjeta de residencia.

b) Acreditación de la relación de filiación entre la persona solicitante de la ayuda y el hijo o la hija para cuyo cuidado se solicita la reducción de jornada de trabajo o excedencia. Podrá acreditarse a través de Libro de Familia, certificado de nacimiento o asimilados.

c) En el supuesto de adopción, acogimiento o tutela se exigirá la copia de la resolución judicial o documento análogo constitutivo de la misma.

d) Acreditación de empadronamiento de la persona solicitante, que incluirá la relación de todas las personas residentes en el domicilio y la fecha de empadronamiento en el municipio. No se admitirán acreditaciones de empadronamiento que hayan sido emitidas con una antelación superior al mes respecto a la fecha de presentación de la solicitud de ayuda.

Cuando el solicitante esté comprendido en alguna de las excepciones señaladas en el artículo 7.b) y c) deberá presentar, además del empadronamiento actual, que incluirá la relación de todas las personas re-

ezik, salbuespen horien aukera egiaztatuko du(t)en ziurtagiria(k) ere aurkeztuko d(it)u.

e) Eskatzailearen ezkontza deuseztatu bada, edo epai judizialen bitartez eskatzailea banandu edo dibortziatu bada, eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskatzeko arrazoia den seme edo alabaren zaintza eta babespea esleitzen dion ebazpen judizialaren kopia aurkeztu beharko da.

f) Eskatzaileak lan egiten duen erakunde publikoaren edo pribatuaren ziurtagiria, eszedentzia edo lanaldi-murrizketa zein baldintza zehatzetan gauzatu den egiaztatzen duena:

– Eskubide hori noiz baliatu den.

– Lan-kontratuan aipatzen den lanaldia eta, aplikatzen ari den hitzarmen kolektiboaren arabera, lanaldi osoarekiko zenbatekoa den. Horretaz gain, lanaldi-murrizketaren kasuan, lan-kontratuan itundutako lanaldiarekiko zenbateko murrizketa izan duen (ehunekoetan).

– Lanaldi-murrizketaren edo eszedentziaren ondorioz langilearen ordainsarian egiaz murrizketarik izan den adieraztea.

g) Besteren konturako langileen kasuan, edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileen edo lan-bazkideen kasuan –betiere Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean kotizatzen badute–, eszedentzia hartu bada, Gizarte Segurantzaren baja hartu izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko da, eta lanaldia murriztu bada, Gizarte Segurantzaren datuak aldatu izanarena.

Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean kotizatzen ez duten kooperatiba-sozietateetako bazkide langileen edo lan-bazkideen kasuan, honako hauek aurkeztu beharko dira:

– eszedentzietan, erakunde pribatuan edo kotizatzen duten Gizarte Segurantzaren Erregimenean baja hartu izanaren ziurtagiria.

– erakunde pribatuari edo kotizatzen duten Gizarte Segurantzaren Erregimenari egindako kotizazioan aldaketarik eragin ez duten lanaldi-murrizketetan, kooperatiba-sozietateetako bazkide langile edo lan-bazkide izatearen ziurtagiria, kotizazio mota, eta lanaldi-murrizketaren ondorioz mota hori aldatu ez izanaren ziurtagiria.

h) Semeari edo alabari –betiere seme edo alaba hori zaintzeko murriztu bada lanaldia– % 33ko gehiagoko desgaitasuna onartu bazaio, organo eskudunak emandako indarreko minusbalotasun-mailaren berri ematen duen ziurtagiria.

i) Laguntza kobratu nahi den aurrezki-libretaren edo banku-kontuaren titulartasun-datuen kopia.

sidentes en el domicilio, acreditación donde se compruebe la concurrencia de dichas excepciones.

e) En caso de nulidad matrimonial, separación judicial o divorcio de la persona solicitante, copia de la resolución judicial que le atribuya la guarda y custodia del hijo o de la hija para cuyo cuidado se haya solicitado la excedencia o reducción de jornada.

f) Certificación de la entidad pública o privada en la que la persona solicitante preste sus servicios que acredite los términos exactos en los que se ha llevado a cabo la excedencia o reducción de jornada:

– Especificación del período en el que se ha ejercitado dicho derecho.

– La jornada laboral que figura en el contrato de trabajo y su relación con la jornada a tiempo completo según el convenio colectivo de aplicación. Además, en el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje que representa tal reducción en relación con la jornada pactada en el contrato de trabajo.

– Indicación de si la reducción de jornada de trabajo o excedencia ha supuesto una reducción efectiva en la remuneración económica de la persona trabajadora.

g) Cuando se trate de personas trabajadoras por cuenta ajena o de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de Sociedades Cooperativas que coticen en el Régimen General de la Seguridad Social se deberá presentar acreditación de la baja en la Seguridad Social en el caso de excedencia o de la variación de datos en la Seguridad Social en el caso de reducción de jornada.

Cuando se trate de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de Sociedades Cooperativas que no coticen en el Régimen General de la Seguridad Social se deberá presentar:

– en las situaciones de excedencia, acreditación de la baja en la entidad privada o en el Régimen de la Seguridad Social en el que coticen.

– en las situaciones de reducción de jornada de trabajo en las que no se produzca modificación de su cotización a la entidad privada o al Régimen de la Seguridad Social en el que coticen, acreditación de su condición de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las Sociedades Cooperativas, tipo de cotización y que la misma no ha sido alterada en la situación de reducción de jornada de trabajo.

h) En caso de que el hijo o la hija para cuyo cuidado se solicita la reducción de jornada tenga reconocida una discapacidad con un porcentaje igual o superior al 33%, acreditación de reconocimiento del grado de discapacidad vigente emitida por el órgano competente.

i) Copia de los datos de titularidad de la libreta de ahorro o cuenta bancaria en la que se desee co-

Nahitaez, eskatzaileak aurrezki-libretaren edo bankukontuaren titular izan beharko du.

j) Eskatzailearen zinpeko aitortpena, honako hauek adieraziz:

– Ez duela Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrak edo haren erakunde autonomoek hasitako itzultze- edo zehapen-prozedurarik irekita, emandako laguntzak edo diru-laguntzak direla-eta.

– Ez dagoela zigortuta zigor- eta administrazio-arloan diru-laguntza edo laguntza publikoak lortzeko aukera galtzearekin.

– Ez dagoela diru-laguntzak eskuratzeko ezgaitzen duen ezein lege-debekuren eraginpean, sexu-diskriminazioaren ondoriozko debekuak esanbidez aipatuz (betiere Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen Azken Xedapenen artetik seigarrenean xedatutakoari jarraiki).

3.– Hasierako baliatzealdiaren jarraipena diren baliatzealdietarako eskaerak eskabide erraztuaren bidez gauzatuko dira eta aurreko idatz-zatiaren f) letran deskribatutako dokumentazioa soilik aurkeztu beharko da; halaber, hasieran egiaztatutako egoerarekin alderatuta aldaketaren bat gertatuz gero, aldaketa horiei buruzko dokumentazioa ere aurkeztu beharko da.

Eten eta berriz hasitako diruz laguntzeko moduko jardunari dagokion laguntzaren eskaera jarraipen-inprimakian egin behar da eta aurreko idatz-zatiaren d), f) eta g) letratan aipatutako dokumentazioarekin batera aurkeztu beharko da; halaber, aurretik egiaztatutako egoerarekin alderatuta aldaketaren bat gertatuz gero, aldaketa horiei buruzko dokumentazioa ere aurkeztu beharko da.

12. artikulua.– Laguntza emateko ebazpena.

Baliatutako diruz laguntzeko moduko jardunei dagokien laguntza ebazpen bidez onartuko da.

Laguntza emateko ebazpenean gehienez ere honako jardun hauei dagozkien laguntza onartuko da: laguntza-eskaera aurkeztu den egunaren aurreko 365 egunetan garatutako diruz laguntzeko moduko jardunei dagozkiena.

Laguntza emateko ebazpenaren bidez aldi ez jarraituetan garatutako diruz laguntzeko moduko jardunei dagozkien laguntza ere onartu ahal izango da, betiere aldi bakoitzak segidako 59 eguneko gutxienezko betetzen badu, esanbidez aipatutako salbuespenak salbuespen.

13. artikulua.– Ordaintzeko modua.

Emandako laguntzak ordainketa bakarrean ordainduko dira, diru-laguntza emateko ebazpena jakinarazi ondoren.

brar la ayuda. Necesariamente la persona solicitante de la ayuda ha de ser la titular de la libreta de ahorro o cuenta bancaria que se aporte.

j) Declaración jurada de la persona solicitante:

– de no tener 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.

– de no hallarse sancionada ni penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas.

– de no hallarse incurso en prohibición legal alguna que la inhabilite para la obtención de subvenciones, 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.

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 descrita en la letra f) del apartado precedente 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 las letras d), f) y g) del apartado precedente y de la documentación relativa a cualquier modificación producida respecto a la situación anteriormente acreditada.

Artículo 12.– Resolución de concesión de la ayuda.

La resolución de concesión reconocerá la ayuda que corresponda a actuaciones subvencionables disfrutadas.

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.

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 13.– Forma de pago.

Las ayudas concedidas se harán efectivas mediante un pago único tras la notificación de la resolución de concesión.

III. KAPITULUA

MENDETASUN EGOERAN EDO OSASUN EGOERA OSO LARRIAN DAUDEN SENITARTEKOAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA HARTU EDO LANALDIA MURRIZTU DUTEN LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK

14. artikulua.– Diruz laguntzeko moduko jardunak.

1.– Legezko xedapenetik edo itun indibidualetik edo kolektibotik eratorritako bi egoera hauetako edozeinetan dauden langileei emango zaie diru-laguntza:

a) Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitaratekoak zaintzeko eszedentzia hartzea.

b) Mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitaratekoak zaintzeko lanaldia murriztea, gutxienez, heren bat.

2.– Eszedentziak eta lanaldi-murrizketak diruz laguntzeko, derrigorra da neurri horietara bildu den langileak lansariaren zati bat galtzea.

3.– Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 2. artikulua b) letran aipatzen diren lan-erregimen berezietan sartzen diren langileek har ditzaketen eszedentziak eta lanaldi-murrizketak ez dira diruz lagunduko.

15. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Kapitulu honetan araututako laguntzak 2010eko apirilaren 1etik aurrera baliatutako diruz laguntzeko moduko jardunei aplikatuko zaizkie.

16. artikulua.– Onuradunak.

Laguntza hauen onuradun honako hauek izango dira:

a) Besteren kontura lan egiten duten langileak.

b) Kooperatiba-sozietateetako bazkide-langileak edo lan-bazkideak.

17. artikulua.– Onuradunek bete beharreko baldintzak.

Kapitulu honetan aurreikusitako laguntzen onuradun izateko honako baldintza hauek bete behar dira:

a) Eskaera aurkezteko garaian eta diruz laguntzeko moduko jardunak irauten duen bitartean, Euskal Autonomia Erkidegoko edozein udalerritan bizitzea eta erroldatuta egotea.

Horretaz gain, eskaera aurkeztu aurreko urtean etenik gabe bizi behar izango du, edo gutxieneko epe

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 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 familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.

b) Reducción de la jornada de trabajo en, al menos, un tercio de la misma, para atender a familiares en situación de dependencia 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.

3.– No serán objeto de subvención las excedencias y reducciones de jornada a que pudieran acogerse las personas trabajadoras incluidas en regímenes laborales de carácter especial incluidas en la letra b) del artículo 2 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.

Artículo 15.– Ámbito de aplicación.

Las ayudas reguladas en el presente Capítulo serán de aplicación a las actuaciones subvencionables disfrutadas a partir del 1 de abril de 2010.

Artículo 16.– 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 17.– Requisitos de las personas beneficiarias.

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 del País Vasco en el momento de presentar la solicitud y durante toda la duración de la actuación subvencionable.

Además, deberá haberlo hecho de forma continuada en el año anterior a la presentación de la solici-

hori betetzen ez bada, aurreko hamar urteetatik segidako bost urtetan.

b) Gutxienez egutegiko 59 eguneko segidako aldia baliatu izana eszedentzaldian edo lanaldimurrizketan.

Diruz laguntzeko moduko jardunak gutxienez egutegiko 59 eguneko aldia osatu behar du, baina honako egoera hauetan ez du segidakoa izan beharrik:

- Eskatzaileak aldizkako kontratu finkoa duenean.
- Eskatzailea enplegu-erregulazioko espediente baten eraginpean dagoenean.

18. artikulua.– Mendetasun-egoeran dagoen senitar-tekoak bete beharreko baldintzak.

1.– Senitar-tekoak –betiere senitar-teko hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– mendetasuna onartua izan behar du, Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legearen arabera.

2.– Laguntzaren onuradunaren eta mendetasun-egoeran dagoen senitar-tekoaren –betiere senitar-teko hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– artean odolkidetasunezko edo kide-tasunezko lehen edo bigarren mailako ahaidetasuna egongo da nahitaez, edo eskatzailearen ezkontidea edo izatezko bikotekidea izango da.

3.– Mendetasun-egoeran dagoenak ez du egoitzazentrotan sartuta egon behar, modu iraunkorrean.

Gainera, eszedentziagatik laguntzen kasuan, mendetasun-egoeran dagoen senitar-tekoak ezin du izan gizarte-zerbitzuetako eguneko zentroen erabil-tzaile.

19. artikulua.– Osasun-egoera oso larrian dagoen senitar-tekoak bete beharreko baldintzak.

1.– Senitar-tekoak –betiere senitar-teko hori zain-tzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– osasun-egoera oso larrian egon behar du, hau da, autonomia fisiko, psikiko edo intelektuala galdu duelako, eguneroko bizitzako oinarritzko ekintzak (eta, bereziki, zainketa pertsonalari dagozkionak) egi-teko laguntza handia behar izatea.

2.– Senitar-tekoak –betiere senitar-teko hori zain-tzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duen langilearen semea, alaba, ezkontidea edo izatezko bi-kotekidea izan behar du.

3.– Osasun-egoera oso larrian dagoen senitar-tekoak ez du mendetasun-egoera onartua izan behar, Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-

tud o, si no se cumple ese período mínimo, durante cinco años continuados dentro de los diez inmediatamen-te anteriores.

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

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

- cuando la persona solicitante tenga un contrato fijo-discontinuo.
- cuando la persona solicitante esté afectada por un expediente de regulación de empleo.

Artículo 18.– Requisitos del familiar en situación de dependencia.

1.– El 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 el 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, el familiar en situación de dependencia no será usuario de los centros de día de servicios sociales.

Artículo 19.– Requisitos del familiar en situación de extrema gravedad sanitaria.

1.– El 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 que debido a la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, el enfermo necesita ayudas importantes a fin de realizar los actos básicos de la vida diaria y, de modo particular, los referentes al cuidado personal.

2.– El 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.– El familiar en situación de extrema gravedad sanitaria no tendrá reconocida la dependencia en los términos establecidos en la Ley 39/2006, de 14 di-

egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legean xedatutakoaren arabera.

20. artikulua.– Laguntzak baliatzeko epe-mugak.

1.– Diruz laguntzeko moduko jardunak gutxienez egutegiko segidako 59 eguneko iraupena izan behar du, 17. artikulua b) letran aipatutako kasuetan izan ezik; salbuespen horietan, egutegiko 59 eguneko gutxieneko aldia ez-jarraitua izan daiteke.

2.– Mendetasun-egoeran dagoen ahaide bera zaintzeko eskatzaile bakoitzak eska dezakeen lan-eszedentzia –diruz laguntzeko modukoa– egutegiko 365 eguneko izango da gehienez.

3.– Osasun-egoera oso larrian dagoen senitarteko bera zaintzeko eskatzaile bakoitzak eska dezakeen lan-eszedentzialdia –diruz laguntzeko modukoa– egutegiko 90 eguneko izango da, gehienez.

Osasun-egoera oso larrian dagoen senitarteko bera zaintzeko eskatzaile bakoitzak eska dezakeen lanaldimurrizketaren aldia –diruz laguntzeko modukoa– egutegiko 180 eguneko izango da, gehienez.

4.– Laguntzen gehienezko iraupena zenbatzeari dagokionez, lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen uztailaren 17ko 118/2007 Dekretuaren bidez diruz lagundutako eszedentziako eta lanaldi-murrizketako aldiak kontuan izango dira.

21. artikulua.– Laguntzen zenbatekoa.

Gizarte Gaietan eskuduna den Sailak, sailburuaren Agindu bidez, mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murrizten duten langileentzako laguntzen zenbatekoak onartuko ditu, eta edonola ere, emakumeei eta gizonei emandako laguntzen zenbatekoak berdinak izango direla bermatuko du.

Ebazpen hori garatzeko Aginduan diru-laguntzaren zenbatekoa zehaztuko da, betiere egutegiko 365 eguneko aldiari dagokionez, eta betiere dagokion sektore-eremuko lanaldi osoko kontratua izanik.

Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskatu duenak iraupen laburragoko lanaldiko kontratua badu, edo diruz laguntzeko moduko jarduna egutegiko 365 egunekoak ez diren bestelako aldietan gauzatzen badu, laguntzen zenbatekoa proportzioan kalkulatu da.

Inolaz ere ez da diruz lagunduko lanaldi oso baten gaindikina, baldin eta langileak lan-kontratu bat baino gehiago izanik, guztiak batuta dagokion sektore-eremuko lanaldi osoa gainditzen badu.

ciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y sus normas de desarrollo.

Artículo 20.– 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 17 letra b en los que el período mínimo de 59 días naturales puede ser discontinuo.

2.– El período máximo subvencionable de excedencia laboral por solicitante para el cuidado del mismo familiar en situación de dependencia será de 365 días naturales.

3.– El período máximo subvencionable de excedencia laboral por solicitante para el cuidado del mismo familiar en situación de extrema gravedad sanitaria será de 90 días naturales.

El período máximo subvencionable de reducción de jornada de trabajo por solicitante para el cuidado del mismo familiar en situación de extrema gravedad sanitaria será de 180 días naturales.

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 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 21.– Cuantía de las ayudas.

El Departamento competente en materia de Asuntos Sociales, mediante Orden de su Consejera o Consejero, aprobará la cuantía de las ayudas a personas trabajadoras que se acojan a excedencias o reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria, garantizándose, en todo caso, la equiparación de las cuantías económicas de las ayudas a mujeres y hombres.

La Orden de desarrollo establecerá la ayuda económica referida a un período temporal de 365 días naturales y a una contratación a jornada completa del ámbito sectorial que corresponda.

Cuando la persona que haya solicitado la excedencia o la reducción de jornada estuviera contratada para una jornada laboral de duración inferior o la actuación subvencionable se haya ejercitado por períodos distintos a 365 días naturales, la cuantía de la ayuda se determinará de forma proporcional.

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.

22. artikulua.– Laguntza kopuruaren muga.

1.– Mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murrizteagatiko eta eszedentzia hartzeagatiko laguntzak, eta osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murrizteagatiko eta eszedentzia hartzeagatiko laguntzak ezin izango dira aldi berean baliatu, baina bai elkarren segidan.

2.– Mendetasun-egoeran dagoen eta Kapitulu honetan ezarritako laguntza eskatzeko eskubidea ematen duen pertsona berarekin zerikusia duten pertsona bat baino gehiago badaude, honako muga hauek ezarri dira eskubide hori aldi berean baliatu ahal izateko:

a) mendetasun handia duen pertsona bat zaintzeko, lan-eszedentzia bat eta lanaldi-murrizketa bat, edo gehienez hiru lanaldi-murrizketa aldi berean.

b) mendetasun larria duen pertsona bat zaintzeko, lan-eszedentzia bat edo gehienez bi lanaldi-murrizketa aldi berean, eta

c) mendetasun ertaina duen pertsona bat zaintzeko, lanaldi-murrizketa bat.

Mendetasun-egoeran dagoen senitarteko bakoitzeko eta denboraldi berean eskaera bat baino gehiago badaude, eskaeren sarrera-ordenaren arabera emango dira laguntzak, lehenengo aurkezten direnei lehentasuna emanda.

3.– Osasun-egoera oso larrian dagoen eta Kapitulu honetan ezarritako laguntza eskatzeko eskubidea ematen duen pertsona berarekin zerikusia duten pertsona bat baino gehiago badaude, eszedentzia baterako diru-laguntza emango da, edo bestela, bi lanaldi-murrizketetarako, aldi berean.

Osasun-egoera oso larrian dagoen senitarteko bakoitzeko eta denboraldi berean eskaera bat baino gehiago badaude, eskaeren sarrera-ordenaren arabera emango dira laguntzak, lehenengo aurkezten direnei lehentasuna emanda.

23. artikulua.– Eskaerak aurkezteko epea.

Diruz laguntzeko moduko jardunean nahitaezko segidako 59 eguneko aldia burututakoan hasiko da zenbatzen laguntzaren lehenengo eskaera aurkezteko epea.

Hurrengo eskabideak –laguntzaren jarraipenerako eskaerak– aurkezteko, emandako aurreko diru-laguntzaren eskaera egin zenetik gutxienez lau hilabete igaro beharko dira. Gutxienezko aldi hori ez da bete beharko diruz laguntzeko moduko jarduna amaitu den kasuetan.

Artículo 22.– Limitación del número de ayudas.

1.– Las ayudas a la excedencia y reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia y las ayudas a la excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de 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 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;

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

c) para el cuidado de una persona con dependencia moderada, una reducción de jornada.

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 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 sólo 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 23.– Plazo de presentación de solicitudes.

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.

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.

Diruz laguntzeko moduko jardunean emandako egun bakoitzari dagokion laguntza eskatzeko, egun hori baliatu denetik urtebete igaro baino lehen egin beharko da eskaera.

24. artikulua.– Eskaera eta nahitaezko dokumentazioa.

1.– Gizarte Gaietan eskuduna den Saileko sailburauren Agindu bidez onartutako eskabide normalizatuan aurkeztu behar dira eskaerak.

Herritarrentzako Zerbitzuaren bulegoetan esku-ragarri egongo dira eskaerak, eta euskadi.net atarian familia-arloan eskuduna den egoitza elektronikoa ere deskargatu ahal izango dira.

Eskaerarekin batera, eta diru-laguntza programa honetan onartutako urteko laguntza 3.000 eurotik gorakoa bada, eskatzaileak baimena emango dio organo kudeatzaileari Foru Aldundietatik zuzenean egiaztatzeko eskatzaileak zerga-betebeharrak beteta dituela. Eskatzaileak ez badu baimen hori sinatzen, egiaztageria aurkeztu beharko du.

2.– Lehenengo eskaerarekin batera honako dokumentazio hau aurkeztu behar da:

a) Eskatzailearen nortasuna egiaztatzea, nortasun agiri nazionalaren edo bizileku-txartelaren bidez.

b) Mendetasun-egoeran dagoen senitartekoa zaintzeko eszedentzia hartzeagatik edo lanaldia murrizteagatik laguntzaren kasuan, senitartekoa mendetasun-egoeran dagoela egiaztatzen duen ziurtagiria aurkeztu beharko da, eskumena duen Administrazioak emana. Ziurtagiri horretan honako hauek zehaztuko dira: mendetasun-maila eta maila bakoitzean duen azpimaila, Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legean eta Lege hori garatzen duten arauetan aurreikusitakoaren esparruan.

c) Osasun-egoera oso larrian dagoen senitartekoa zaintzeko eszedentzia hartzeagatik edo lanaldia murrizteagatik laguntzaren kasuan, egoera hori egiaztatzen duen txostena, senitartekoaren sendagileak egina aurkeztu beharko da.

d) Eskatzailearen eta senitartekoaren –betiere senitarteko hori zaintzeko hartu bada eszedentzia edo murriztu bada lanaldia– arteko ahaidetasun-harremanaren ziurtagiria. Familia Liburuaren, jaiotza-ziurtagiriaren edo baliokideen bidez egiaztatu ahal izango da.

e) Eskatzailearen erroldatze-ziurtagiria, eskatzailea udalerrian erroldatu zen eguna adierazita. Laguntza-eskaera aurkezten den eguna baino hilabete bat baino lehenago emandako erroldatze-ziurtagiriak ez dira onartuko.

La ayuda correspondiente a cada día en actuación subvencionable debe ser solicitada antes de que transcurra un año desde su disfrute.

Artículo 24.– Solicitud y documentación preceptiva.

1.– Las solicitudes se presentarán en instancia normalizada aprobada mediante Orden de la Consejera o Consejero del Departamento competente en materia de Asuntos Sociales.

Las solicitudes se facilitarán en las oficinas del Servicio de Atención Ciudadana y podrán descargarse en la sede electrónica competente en materia de familia en euskadi.net.

Las solicitudes incluirán la autorización de la persona solicitante para que en el supuesto de que la ayuda anual reconocida en este programa subvencional supere la cuantía de 3.000 euros, el órgano gestor obtenga directamente de las Diputaciones Forales la acreditación de que el solicitante se encuentra al día en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias. Si la persona solicitante no firma tal autorización, deberá aportar el referido certificado.

2.– La solicitud inicial deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

a) Acreditación de la identidad de la persona solicitante a través del documento nacional de identidad o tarjeta de residencia.

b) En los supuestos de ayuda a la excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado del familiar en situación de dependencia, se deberá aportar acreditación, emitida por la Administración competente, de la situación de dependencia del familiar, 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 sus normas de desarrollo.

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

d) Acreditación de la relación de parentesco entre la persona solicitante y el familiar para cuyo cuidado se haya acogido a la excedencia o reducción de jornada. Podrá acreditarse a través de Libro de Familia, certificado de nacimiento o asimilados.

e) Acreditación de empadronamiento de la persona solicitante, que incluirá la fecha de empadronamiento en el municipio. No se admitirán acreditaciones de empadronamiento que hayan sido emitidas con una antelación superior al mes respecto a la fecha de presentación de la solicitud de ayuda.

Eskatzailea 17. artikulua a) letraren bigarren paragrafoan aipatutako salbuespenean sartzen bada, egungo erroldatze-ziurtagiriak gain, salbuespen horren aukera egiaztatuko duen erroldatze-ziurtagiria(k) ere aurkeztuko d(it)u.

f) Eskatzaileak lan egiten duen erakunde publikoaren edo pribatuaren ziurtagiria, eszedentzia edo lanaldi-murrizketa zein baldintza zehatzetan gauzatu den egiaztatzen duena:

– Eskubide hori noiz baliatu den.

– Lan-kontratuan aipatzen den lanaldia eta, aplikatzen ari den hitzarmen kolektiboaren arabera, lanaldi osoarekiko zenbatekoa den. Horretaz gain, lanaldi-murrizketaren kasuan, lan-kontratuan itundutako lanaldiarekiko zenbateko murrizketa izan duen (ehunekoetan).

– Lanaldi-murrizketaren edo eszedentziaren ondorioz langilearen ordainsarian egiaz murrizketarik izan den adieraztea.

g) Besteren konturako langileen kasuan, edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileen edo lan-bazkideen kasuan –betiere Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean kotizatzen badute–, eszedentzia hartu bada, Gizarte Segurantzaren baja hartu izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko da, eta lanaldia murriztu bada, Gizarte Segurantzaren datuak aldatu izanarena.

Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean kotizatzen ez duten kooperatiba-sozietateetako bazkide langileen edo lan-bazkideen kasuan, honako hauek aurkeztu beharko dira:

– Eszedentzietan, erakunde pribatuan edo kotizatzen duten Gizarte Segurantzaren Erregimenean baja hartu izanaren ziurtagiria.

– Erakunde pribatuari edo kotizatzen duten Gizarte Segurantzaren Erregimenari egindako kotizazioan aldaketarik eragin ez duten lanaldi-murrizketetan, kooperatiba-sozietateetako bazkide langile edo lan-bazkide izatearen ziurtagiria, kotizazio mota, eta lanaldi-murrizketaren ondorioz mota hori aldatu ez izanaren ziurtagiria.

h) Laguntza kobratu nahi den aurrezki-libretaren edo banku-kontuaren titulartasun-datuen kopia. Nahitaez, eskatzaileak aurrezki-libretaren edo banku-kontuaren titular izan beharko du.

i) Eskatzailearen zinpeko aitortpena, honako hauek adieraziz:

– Ez duela Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrak edo haren erakunde autonomoek hasitako itzultze- edo zehapen-prozedurarik irekita, emandako laguntzak edo diru-laguntzak direla-eta.

Cuando el solicitante esté comprendido en la excepción señalada en el segundo párrafo del artículo 17.a) deberá presentar, además del empadronamiento actual, acreditación de empadronamiento donde se compruebe la concurrencia de dicha excepción.

f) Un certificado de la entidad pública o privada en la que el solicitante preste sus servicios que acredite los términos exactos en los que se ha llevado a cabo la excedencia o reducción de jornada:

– Especificación del período en el que se ha ejercitado dicho derecho.

– La jornada laboral que figura en el contrato de trabajo y su relación con la jornada a tiempo completo según el convenio colectivo de aplicación. Además, en el supuesto de reducción de jornada, el porcentaje que representa tal reducción en relación con la jornada pactada en el contrato de trabajo.

– Indicación de si la reducción de jornada de trabajo o excedencia ha supuesto una reducción efectiva en la remuneración económica de la persona trabajadora.

g) Cuando se trate de personas trabajadoras por cuenta ajena o de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de Sociedades Cooperativas que coticen en el Régimen General de la Seguridad Social se deberá presentar acreditación de la baja en la Seguridad Social en el caso de excedencia o de la variación de datos en la Seguridad Social en el caso de reducción de jornada.

Cuando se trate de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de Sociedades Cooperativas que no coticen en el Régimen General de la Seguridad Social se deberá presentar:

– en las situaciones de excedencia, acreditación de la baja en la entidad privada o en el Régimen de la Seguridad Social en el que coticen.

– en las situaciones de reducción de jornada de trabajo en las que no se produzca modificación de su cotización a la entidad privada o al Régimen de la Seguridad Social en el que coticen, acreditación de su condición de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las Sociedades Cooperativas, tipo de cotización y que la misma no ha sido alterada en la situación de reducción de jornada de trabajo.

h) Copia de los datos de titularidad de la libreta de ahorro o cuenta bancaria en la que se desee cobrar la ayuda. Necesariamente la persona solicitante de la ayuda ha de ser la titular de la libreta de ahorro o cuenta bancaria que se aporte.

i) Declaración jurada de la persona solicitante:

– De no tener 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.

– Ez dagoela zigortuta zigor- eta administrazio-arloan diru-laguntza edo laguntza publikoak lortzeko aukera galtzarekin.

– Ez dagoela diru-laguntzak eskuratzeko ezgaitzen duen ezein lege-debekuren eraginpean, sexu-diskriminazioaren ondoriozko debekuak esanbidez aipatuz (betiere Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen Azken Xedapenen artetik seigarrenean xedatutakoari jarraiki).

3.– Hasierako baliatzealdiaren jarraipena diren baliatzealdietarako eskaerak eskabide erraztuaren bidez gauzatuko dira eta aurreko idatz-zatiaren f) letran azaltzen den dokumentazioa soilik aurkeztu beharko da; halaber, hasierako egoerarekin alderatuta aldaketarik gertatuz gero, aldaketa horiei buruzko dokumentazioa ere aurkeztu behar da, nahitaez.

Eten eta berriz hasitako diruz laguntzeko moduko jardunari dagokion laguntzaren eskaera jarraipen-primakian egin behar da eta aurreko idatz-zatiaren f) eta g) letretan aipatutako dokumentazioarekin batera aurkeztu beharko da; halaber, aurretik egiaztatutako egoerarekin alderatuta aldaketaren bat gertatuz gero, aldaketa horiei buruzko dokumentazioa ere aurkeztu beharko da.

25. artikulua.– Laguntza emateko ebazpena.

Baliatutako diruz laguntzeko moduko jardunei dagokien laguntza ebazpen bidez onartuko da.

Laguntza emateko ebazpenean gehienez ere honako jardun hauei dagozkien laguntza onartuko da: laguntza-eskaera aurkeztu den egunaren aurreko 365 egunetan garatutako diruz laguntzeko moduko jardunei dagozkiena.

Laguntza emateko ebazpenaren bidez aldi ez jarraituetan garatutako diruz laguntzeko moduko jardunei dagozkien laguntza ere onartu ahal izango da, betiere aldi bakoitzak segidako 59 eguneko gutxienekoa betetzen badu, esanbidez aipatutako salbuespenak salbuespen.

26. artikulua.– Ordaintzeko modua.

Emandako laguntzak ordainketa bakarrean ordainduko dira, diru-laguntza emateko ebazpena jakinarazi ondoren.

– De no hallarse sancionada ni penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas.

– De no hallarse incurso en prohibición legal alguna que la inhabilite para la obtención de subvenciones, 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.

3.– Las solicitudes por períodos de disfrute que sean continuación del inicial se harán en instancia simplificada y deberán ir acompañadas solamente de la documentación enunciada en la letra f) del apartado precedente, sin perjuicio de la obligación de aportar la documentación relativa a cualquier modificación producida en la situación inicial.

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 las letras f) y g) del apartado precedente y de la documentación relativa a cualquier modificación producida respecto a la situación anteriormente acreditada.

Artículo 25.– Resolución de concesión de la ayuda.

La resolución de concesión reconocerá la ayuda que corresponda a actuaciones subvencionables disfrutadas.

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.

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 26.– Forma de pago.

Las ayudas concedidas se harán efectivas mediante un pago único tras la notificación de la resolución de concesión.

IV. KAPITULUA

SEME-ALABAK, EDO MENDEKATASUN EGOERAN
EDO OSASUN EGOERA OSO LARRIAN DAUDEN
SENITARTEKOAK ZAINZTEKO ESZEDENTZIA
HARTU EDO LANALDIA MURRIZTU DUTEN
LANGILEAK ORDEZTEKO LAGUNTZAK

27. artikulua.– Diruz laguntzeko moduko jardunak.

1.– Langabe moduan inskribatuta dauden pertsonak kontratatzekeo diru-laguntzak emango dira, betiere jarraian azalduko diren pertsonak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten eta besteren kontura lan egiten duten langileak, edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak edo lan-bazkideak ordezteko kontratatzen badira. Egoera horretan dauden pertsonen honako hauek zainduko dituzte:

- a) seme-alabak, eta
- b) mendetasun-egoeran edo osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak,

baldin eta eszedentziaren edo lanaldi-murrizketaren egoera horietan dekretu honetako II. eta III. Kapituluetan aurreikusitako baldintzak betetzen badira.

2.– Era berean, eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duen langilearen lanpostua betetzeko lehenetik denbora partzialeko kontratua zuen langilearen lanaldia luzatzen bada, horretarako ere diru-laguntza emango da.

28. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Kapitulu honetan aurreikusitako laguntzak 2010eko apirilaren 1etik aurrera baliatutako diruz laguntzeko moduko jardunei aplikatuko zaizkie; diruz laguntzeko moduko jarduntzat hartuko da lehenengo kontratua edo kontratuaren indarreko sei hilabeteko aldi bakoitza.

29. artikulua.– Onuradunak.

Honako hauek izango dute eskubidea Kapitulu honetan aurreikusitako laguntzak jasotzeko: bere kontura lan egiten duen pertsona fisikoak, baita pertsona juridiko pribatuak, sozietate publikoak izan ezik, –Euskal Autonomia Erkidegoan dutenak lantokia–, betiere besteren konturako langileak, edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak, edo lan-bazkideak kontratatzen badituzte lantoki horietan lan egiteko.

30. artikulua.– Eskakizunak.

1.– 27.2 artikuluan aurreikusitako lanaldiluzapenaren kasuan izan ezik, kontratatutako langileak langabe gisa inskribatuta egon beharko du autonomia-erkidegoko, Estatuko edo Europar Batasuneko Enplegu Zerbitzu Publiko batean.

2.– Besteren kontura lan egiten duten eta seme-alabak edo mendetasun-egoeran nahiz osasun-egoera

CAPITULO 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 27.– 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 Capítulos II y III 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.

Artículo 28.– Ámbito de aplicación.

Las ayudas previstas en el presente Capítulo serán de aplicación a las actuaciones subvencionables iniciadas a partir del día 1 de abril de 2010, entendiéndose por actuación subvencionable la contratación inicial o cada uno de los periodos semestrales de vigencia del contrato.

Artículo 29.– 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 privadas, 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 30.– Requisitos.

1.– Excepto en el supuesto de la ampliación de jornada prevista en el artículo 27.2, la persona contratada deberá estar inscrita como desempleada en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico, estatal o de la Unión Europea.

2.– En el supuesto de sustitución de personas trabajadoras por cuenta ajena que se hubieran acogido a

oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztu behar badira, sinatutako bitarteko lan-kontratuaren iraupena egutegiko segidako 59 eguneko izango da, gutxienez, eta Langileen Estatutuaren 15.1.c) artikuluan ezarritako baldintzak eta betebeharrak bete beharko ditu. Horretaz gain, ordeztuko den langilearen kontratuan itundutako lanaldia gutxienez egin beharko du eszedentziagatiko ordezkapenaren kasuan, edo ordeztutako langileak hartutako lanaldi-murrizketaren ehunekoaren baliokidea den lanaldia, baldin eta ordezkapena lanaldia murrizteagatik izan bada.

3.- Kooperatiba-sozietateen kasuan, sozietate horiek iraupen zehatzeko bazkide-kontratua egin beharko dute, seme-alabak edo mendetasun-egoeran nahiz osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten bazkide langileak edo lan-bazkideak ordeztzeko. Kontratu horrek gutxienez egutegiko 59 eguneko segidako iraupena izango du, eta eszedentziagatiko ordezkapenaren kasuan, ordeztutako langilearen kontratuan itundutako lanaldi bera beteko du, gutxienez; lanaldia murrizteagatiko ordezkapenaren kasuan, aldiz, murriztutako ehunekoaren baliokidea den lanaldia.

4.- Legez edo akordio indibidualaren edo kolektiboaren arabera bermatuko da eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duen langileari bere lanpostua gortetzea edo bere ohiko lanaldira itzultzea.

5.- Ez da laguntzeko modukoa izango enplegu-emailearen ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen kontratazioa, ez enplegu-emailearen aurreko, ondorengo edo zeharkako senitartekoena (odolkidetasunezko edo kidetazunezko lehen edo bigarren mailako ahaidetasuna), ezta pertsona juridiko pribatuetakoa gobernu- eta zuzendaritza-organotako kideen senitartekoen (arestian aipatu dira) kontratazioa ere.

6.- Onuradunek zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak beteta izan beharko dituzte.

7.- Onuradunek Minusbaliatuen Gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/1982 Legearen 38. artikuluan eta Laneko Seguratasunaren eta Osasunaren arloko araudian xedatutakoa bete beharko dute, Prebentzio Zerbitzuen Araudia eta gainerako lan-arauak onartzen dituen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoari jarraiki.

31. artikulua.— Laguntzaren zenbatekoa.

1.- Besteren kontura lan egiten duten langileak kontratatzen direnean, aurreko artikulua bigarren idatz-zatian aipatzen diren kontratuen kasuan, kontingentzia arruntengatik enpresak Gizarte Segu-

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, el contrato de interinidad suscrito deberá tener una duración continuada mínima de 59 días naturales, y habrá de cumplir los requisitos y formalidades establecidas en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como 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.

3.- En el supuesto de Sociedades Cooperativas, éstas deberán suscribir un contrato de socio de duración determinada para la sustitución de las personas socias trabajadoras o socias de trabajo que se hubieran acogido a excedencia o reducción de jornada para cuidado de hijos o hijas o de familiares en situación de dependencia o de extrema gravedad sanitaria. Dicha contratación deberá tener una duración continuada mínima de 59 días naturales y comprender, al menos, 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.

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.

5.- 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 tampoco los citados familiares de los miembros de los órganos de gobierno y dirección de las personas jurídicas privadas.

6.- Las personas beneficiarias deberán estar al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

7.- Las personas beneficiarias deberán cumplir lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos y la normativa en materia de Seguridad y Salud Laborales, conforme a lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y demás normas laborales.

Artículo 31.— 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 hasta el 100% de la cotización empresarial a

rantzari egiten dion kotizazioaren % 100erainoko diru-laguntzak emango dira, kontzeptu horrengatik Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrak diruz laguntzen ez duen aldearen pareko zenbatekoan.

2.- Kooperatiba-sozietateek iraupen zehatzeko kontratuak egiten badizkiete bazkide langileei edo lan-bazkideei, eta sozietatearen Estatutuek erabaki badute beren bazkide langileak edo lan-bazkideak langile autonomoen parekoak izatea, Gizarte Segurantzari dagokionez, kontingentzia arruntengatik (aldi baterako ezintasuna izan ezik) gutxieneko kotizazioaren gainean kotizazio mota aplikatzearen ondorioz sortzen den kuotaren pareko zenbatekoaren araberrako diru-laguntza emango da.

3.- Kooperatiba-sozietatearen Estatutuen arabera, erabaki bada bertako lankide-bazkideak edo lan-bazkideak besteren kontura lan egiten duten langileen parekoak izatea, Gizarte Segurantzari dagokionez, kontingentzia arruntengatik enpresak Gizarte Segurantzari egiten dion kotizazioaren % 100erainoko diru-laguntza emango da.

4.- Sinatutako kontratuari dagokionez, ordeztutako langilearen kontratuan azaltzen den lanaldia gainditzen badu, edo lanaldi-murrizketaren ehuneko gaitzen badu, ordezkapenarekin bat datorren zati proportzionalaren araberrako diru-laguntza emango da, ez gehiago.

32. artikulua.– Diru-laguntzen gehienezko iraupena.

1.- Kapitulu honetan arautzen diren laguntzak honako gehienezko denboraldi hauetan emango dira diruz laguntzeko moduko jardun bakoitzeko:

– Egutegiko 548 egun, seme-alabak zaintzeko eszedentzia hartu duen langilea ordezteko.

– Egutegiko 365 egun, mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu duen langilea ordezteko.

– Egutegiko 90 egun, osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu duen langilea ordezteko.

– Egutegiko 1.278 egun, mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murriztu duen langilea ordezteko.

– Egutegiko 180 egun, osasun-egoera oso larrian dauden senitartekoak zaintzeko lanaldia murriztu duen langilea ordezteko.

2.- Laguntzen gehienezko iraupena zenbatzeari dagokionez, lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen uztailaren 17ko 118/2007 Dekretuaren araberrako diruz lagundutako aldiak kontuan izango dira.

33. artikulua.– Eskerak: aurkezteko epea eta nahitaezko dokumentazioa.

la Seguridad Social por contingencias comunes, en cuantía equivalente a la diferencia no subvencionada por la Tesorería General de la Seguridad Social por ese concepto.

2.- En el supuesto de contratación de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de duración determinada por Sociedades Cooperativas, y los Estatutos de ésta hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras o socias de trabajo a personas trabajadoras autónomas, a efectos de Seguridad Social, se subvencionará en cuantía equivalente a la cuota que resulte de aplicar el tipo de cotización por contingencias comunes, excluida la incapacidad temporal, sobre la base mínima de cotización.

3.- Cuando los Estatutos de la Sociedad Cooperativa hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras o socias de trabajo a personas trabajadoras por cuenta ajena, a efectos de Seguridad Social, se subvencionará hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

4.- 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 ésta su jornada, la subvención se otorgará únicamente por la parte proporcional que se corresponda con la sustitución.

Artículo 32.– Duración máxima de la ayuda.

1.- Las ayudas reguladas en el presente Capítulo se concederán durante los siguientes periodos máximos por cada actuación subvencionable:

– 548 días naturales en el supuesto de sustitución de excedencia por cuidado de hijos o hijas.

– 365 días naturales en el supuesto de sustitución de excedencia por cuidado de familiares en situación de dependencia.

– 90 días naturales en el supuesto de sustitución de excedencia por cuidado de familiares en situación de de extrema gravedad sanitaria.

– 1.278 días naturales en el supuesto de sustitución de reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas o de familiares en situación de dependencia.

– 180 días naturales en el supuesto de sustitución de reducción de jornada por cuidado de familiares en situación de de extrema gravedad sanitaria.

2.- A los efectos del cómputo del límite máximo de duración de estas ayudas, se tendrán en cuenta los periodos subvencionados al amparo del Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 33.– Solicitudes: plazo de presentación y documentación preceptiva.

1.– Egutegiko 59 egunetik 180 egunera bitarteko iraupen jarraitua duten ordezkapenentarako, eskaerak aurkezteko hiru hilabeteko epea izango da, kontratua amaitzen den egunetik hasita.

2.– Egutegiko 180 egunetik gorako iraupen jarraitua duten ordezkapenen kasuan, eskaera bat aurkeztuko da kontratua indarrean dagoen sei hilabeteko aldi bakoitzeko, hiru hilabeteko epean, bakoitza amaitzen den datatik zenbatzen hasita.

3.– Azken ordezkapenaldiak egutegiko 180 egun baino gutxiago irauten badu, eskaera aurkezteko epea hiru hilabetekoa izango da, kontratua amaitzen denetik zenbatzen hasita.

4.– Egutegiko 180 hilabetetik gorako kontratua lehenago amaitzen bada, diru-laguntzaren eskaera hiru hilabeteko epean aurkeztuko da, amaitzen den datatik zenbatzen hasita.

5.– Eskaera bakar batean ez da inoiz diruz lagunduko egutegiko 180 egunetik gorako aldirik.

6.– Bi eszedentzia edo lanaldi-murrizketa edo gehiago ordezteko langile bat kontratatzen bada, eskaera bat aurkeztu beharko da kontratuan azaltzen den ordezkapenetako bakoitzeko diruz laguntzeko moduko jardun bakoitzarentzat, aurreko idatz-zatian ezarritako baldintza eta epeen arabera.

7.– Gizarte Gaietan eskuduna den Saileko sailbueraren Agindu bidez onartutako eskabide normalizatuan aurkeztu behar dira eskaerak.

Herritarrentzako Zerbitzuaren bulegoetan eskuragarri egongo dira eskaerak, eta euskadi.net atarian enplegu-arloan eskuduna den egoitza elektronikoa ere deskargatu ahal izango dira.

Eskaerak honako dokumentazio honekin batera aurkeztu beharko dira:

a) Hirugarren interesdunaren datuen altari buruzko fitxa (ordainketak banku bidez egiteko inprimaki normalizatua), entitateak edo eskatzaileak sinatuta eta dagokion banketxeak zigilatuta.

b) Entitatearen edo eskatzailearen identifikazio fiskaleko txartelaren kopia.

c) Diru-laguntza jaso behar duen kontratua eragin duen eszedentzia edo lanaldi-murrizketa egiaztatzen duen agiria, eskubide horietaz baliatu den pertsonari buruzko honako datu hauek jasotzen dituen:

– Eskubidea baliatuko den denbora.

– Ordura arte egiten zuen lanaldia eta hori zein proportziokoa zen lanaldi osoaren aldean, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren arabera.

1.– Para las sustituciones que tengan una duración continuada de entre 59 y 180 días naturales, el plazo de presentación de las solicitudes de ayuda será de tres meses desde la fecha de extinción del contrato.

2.– Cuando las sustituciones tengan una duración continuada superior a 180 días naturales, se presentará una solicitud por cada período semestral de vigencia del contrato, dentro de los tres 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 180 días naturales, el plazo de presentación de la solicitud será de tres meses desde la fecha de extinción del contrato.

4.– En el caso de que se extinguiera anticipadamente el contrato de duración superior a 180 días naturales, se presentará la solicitud de subvención en el plazo de tres 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 180 días naturales.

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 apartados precedentes para cada actuación subvencionable.

7.– Las solicitudes se presentarán en instancia normalizada aprobada mediante Orden de la Consejera o Consejero del Departamento competente en materia de Empleo.

Las solicitudes se facilitarán en las oficinas del Servicio de Atención Ciudadana y podrán descargarse en la sede electrónica competente en materia de empleo en euskadi.net.

Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

a) Ficha de alta de datos del tercero interesado (impreso normalizado para la domiciliación bancaria de los pagos), firmada por la entidad o persona solicitante y sellada por la entidad bancaria correspondiente.

b) Copia de la tarjeta de identificación fiscal de la entidad o persona solicitante.

c) 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:

– 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.

– Lanaldi-murrizketaren kasuan, murrizketa zenbakekoa den (ehunekoetan) egin ohi zuen lanaldiarekin alderatuta.

– Lanpostua gordetzeko edo ohiko lanaldira itzultzeko bermea.

d) Besteren kontura lan egiten duten langileen ordezkapenaren kasuan, seme-alabak edo mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa hartzen duen langilea ordezteko Enpleguko Zerbitzu Publikoan erregistratutako kontratuaren kopia. Kooperatiba-sozietateen kasuan, bazkide langilearen edo lan-bazkidearen iraupen mugatuko kontratuaren kopia.

e) Kontratutakoaren enplegu-eskatzailaren txartelaren kopia edo, bestela, dagokion Enpleguko Zerbitzu Publikoak emandako agiria, langabe gisa inskribatuta dagoela egiaztatzen duena.

Jarraian aipatzen diren kasuetan ez da agiri hori aurkeztu beharko:

– Kontratutakoa Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan eskatzaile gisa inskribatuta badago. Kasu horretan egoera hori eskaera-orrian adieraziko da.

– 27.2 artikuluan aurreikusitako lanaldi-luzatzeen kasuan. Kasu horretan aurretik lanaldi partzialeko kontratazioa zegoela eta kontratua –ordezkapena betetzeko helburuarekin– aldatu dela egiaztatu beharko da.

f) Kontratutako pertsona agertzen den TC2 kotizazio-ereduaren edo Kotizazio Buletin Ofizialaren orrialdeen kopiak, eskatutako epeari dagozkionak.

g) Foru Ogasunaren eta Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorren Lurralde Zuzendaritzaren edo Kooperatiba Sozietateen kasuan, dagokion entitatearen egiaztagiria eguneratuak, laguntza eskatzen duen entitateak zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak ordainduta dituela egiaztatzen dutenak. Zor bat atzeratzea lortzen duen erakundeari ordainketak eguneratutzat joko zaizkio, baina agirien bidez egiaztatu beharko du hori guztia.

h) Entitatea edo eskatzailea zigor- eta administrazio-arloan diru-laguntza edo laguntza publikoak lortzeko aukera galtzarekin zigortuta ez dagoela eta horretarako ezgaitzen duen legezko debekuen eraginpean ez dagoela biltzen duen zinpeko aitortpena.

i) Entitate eskatzailearen zinpeko aitortpena, Minusbaliatuak Gizarteratzeko apirilaren 7ko 13/1982 Legearen 38. artikuluan eta Laneko Seguratasunari eta Osasunari buruzko araudian ezarritakoa betetzen duela egiaztatzen duena.

– 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.

d) En el supuesto de sustitución de trabajadores por cuenta ajena, copia del contrato registrado en el Servicio Público de Empleo 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.

e) Copia de la tarjeta de demandante de empleo de la persona contratada, o, en su defecto, certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de empleo que acredite su inscripción como desempleada.

No será necesaria la aportación de este documento en los siguientes casos:

– Cuando la persona contratada estuviera inscrita como demandante de empleo en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en cuyo caso se hará constar esta circunstancia en el formulario de solicitud.

– En los supuestos de la ampliación de jornada prevista en el artículo 27.2, en cuyo caso deberá acreditarse la contratación anterior a tiempo parcial, así como la modificación del contrato a los efectos de la sustitución.

f) Copia de las páginas del documento de cotización modelo TC2 o del Boletín Oficial de Cotización en el que figure la persona contratada, correspondientes al período solicitado.

g) Certificados actualizados de la Hacienda Foral y de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, o de la entidad correspondiente en el caso de Sociedades Cooperativas, que acrediten que la entidad solicitante de la ayuda se encuentra al corriente en el pago de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social. Se entenderá en situación regular de pagos la entidad que hubiere obtenido un aplazamiento y lo acredite documentalmente respecto de la deuda aplazada.

h) Declaración jurada de la entidad o persona solicitante de no hallarse sancionada ni 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.

i) Declaración jurada de la entidad solicitante de cumplir lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos y la normativa en materia de Seguridad y Salud Laborales.

j) Erakunde edo pertsona eskatzailearen aitortpena, indarreko ekitaldian eta aurreko bietan jasotako «minimis» laguntzei buruzkoa, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzak emandakoak izan ezik.

8.– Hasierako baliatzealdien jarraipena diren baliatzealdietarako eskaerak eskabide erraztuaren bidez gauzatuko dira eta aurreko idatz-zatiaren f) eta g) letretan azaltzen den dokumentazioa soilik aurkeztu beharko da; halaber, hasierako egoerarekin alderatuta aldaketaren bat gertatuz gero, aldaketa horiei buruzko dokumentazioa ere aurkeztu beharko da.

34. artikulua.– Ordaintzeko modua.

Emandako laguntzak ordainketa bakarrean ordainduko dira, diru-laguntza emateko ebazpena jakinarazi ondoren.

35. artikulua.– Eskumenari buruzko Europako araudia.

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

V. KAPITULUA
SEME-ALABA ADINGABEAK ZAINTZEKO
LANGILEAK KONTRATATZEAGATIKO
LAGUNTZAK

36. artikulua.– Diruz laguntzeko moduko jarduna.

Seme-alaba adingabeak etxean zaintzeko Etxeko Langileei buruzko Gizarte Segurantzaren Araubide Berezian alta emanda dauden pertsonak kontratatzeko diru-laguntza emango da.

37. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Kapitulu honetan araututako laguntzak 2010eko apirilaren 1etik aurrera baliatutako diruz laguntzeko moduko jardunei aplikatuko zaizkie.

38. artikulua.– Onuradunak.

1.– Laguntzaren onuradun familia-unitateko aita edo ama izan daiteke, betiere semea edo alaba adingabea zaintzeko kontratatutako etxeko langilearen Gizarte Segurantzako kotizazio-dokumentuan etxeko unitatearen titular gisa azaltzen bada.

2.– Laguntza jasotzeko eskubidea izateko, onuradunak Gizarte Segurantzaren kuotak ordainduta izan beharko ditu.

Gizarte Segurantzaren kuotak arauzko epean ordaintzen ez badira, epe horretan ordaindu ez diren denboraldietako kuotei dagokien laguntza automatikoki galduko da.

j) Declaración de la entidad o persona solicitante, relativa a las ayudas de «minimis» recibidas en el ejercicio en curso y durante los dos anteriores, excepto las concedidas por la Dirección de Empleo y Formación.

8.– Las solicitudes por períodos de disfrute que sean continuación del inicial se harán en instancia simplificada y deberán ir acompañadas solamente de la documentación enunciada en las letras f) y g) del apartado precedente, sin perjuicio de la obligación de aportar la documentación relativa a cualquier modificación producida en la situación inicial.

Artículo 34.– Forma de pago.

Las ayudas concedidas se harán efectivas mediante un único pago tras la notificación de la resolución de concesión.

Artículo 35.– Normativa europea sobre la competencia.

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

CAPÍTULO V
AYUDAS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS
TRABAJADORAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS O
DE HIJAS MENORES

Artículo 36.– Actuación subvencionable.

Se subvencionará la contratación de personas dadas de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social para el cuidado a domicilio de hijos o de hijas menores.

Artículo 37.– Ámbito de aplicación.

Las ayudas reguladas en el presente Capítulo serán de aplicación a aquellas actuaciones subvencionables disfrutadas a partir del 1 de abril de 2010.

Artículo 38.– Personas beneficiarias.

1.– Podrá ser persona beneficiaria de la ayuda el padre o la madre integrantes de la unidad familiar que figure como titular del hogar familiar en el documento de cotización a la Seguridad Social de la persona empleada de hogar contratada para el cuidado del hijo o de la hija menor.

2.– Para tener derecho a la ayuda, la persona beneficiaria deberá estar al corriente de pago de las cuotas a la Seguridad Social.

La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social determinará la pérdida automática de la ayuda respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.

39. artikulua.– Betebeharrak.

1.– Kapitulu honetan aurreikusitako laguntzak lortzeko, honako baldintza hauek bete beharko dira:

a) Onuradunak etxekoen unitatearen titular gisa azaldu beharko du etxeko langilearen Gizarte Segurantzako kotizazio-dokumentuan.

b) Eskaera aurkezten denean eta diruz laguntzeko moduko jardunak irauten duen bitartean, onuradunak Euskal Autonomia Erkidegoko edozein udalerritan bizi eta erroldatuta egon beharko du.

Horretaz gain, eskaera aurkeztu aurreko urtean etenik gabe bizi behar izango du, edo gutxieneko epe hori betetzen ez bada, aurreko hamar urteetatik segidako bost urtetan.

c) Onuradunak eta seme edo alabak –betiere kontratatutako langileak seme edo alaba hori zaindu behar badu– bizileku berean bizi eta bertan erroldatuta egon beharko dute diruz laguntzeko moduko jardunak irauten duen bitartean.

d) Familia-unitatea osatzen duten aitak eta amak ordainduriko jardueraren bat gauzatu beharko dute –bai besteren kontura, bai norberaren kontura–, edo, bestela, lan egiteko erabateko ezintasun iraunkorra izan beharko dute, gutxienez.

e) Familia-unitatea osatzen duten aitaren eta amaren lanaldiaren iraupena beren jarduera-sektorearen lanaldi osoari dagokiona izango da.

Kategoria bereziko familia ugariak salbuetsita daude; izan ere, gurasoetako batek lanaldia murriztuta izan dezake.

f) Etxeko langilearen kontratuak egutegiko 59 eguneko gutxieneko iraupena izango du.

2.– Familia-unitate bakoitzak Kapitulu honetan aurreikusitako laguntza bat baino ez du jasoko.

3.– Ez da inolaz ere diruz laguntzeko modukoa izango onuradunaren ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen kontratazioa.

40. artikulua.– Laguntzaren zenbatekoa.

1.– Laguntzari dagokionez, onuradunak Gizarte Segurantzari egindako ekarpena hartuko da erreferentziatzat; hain zuzen ere, seme-alaba adingabeak zainduko dituen langilearen kontratazioa dela-eta onuradunak Etxeko Langileei buruzko Gizarte Segurantzaren Erregimen Bereziari egindako kotizazioaren ekarpena, legez dagokiona.

2.– Familia ugarien kasuan, laguntzaren zenbatekoan honako hau hartuko da erreferentziatzat: enplegu-

Artículo 39.– Requisitos.

1.– El acceso a las ayudas previstas en el presente Capítulo exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos.

a) La persona beneficiaria deberá figurar como titular del hogar familiar en el documento de cotización a la Seguridad Social de la persona empleada de hogar.

b) La persona beneficiaria deberá residir de forma efectiva y figurar en el Padrón de cualquier municipio de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el momento de presentar la solicitud y durante toda la duración de 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 cinco años continuados dentro de los diez inmediatamente anteriores.

c) La persona beneficiaria deberá residir de forma efectiva y figurar empadronada en el mismo domicilio que el hijo o la hija para cuyo cuidado se contrata al cuidador o a la cuidadora durante la duración de la actuación subvencionable.

d) El padre y la madre integrantes de la unidad familiar deberán ejercer una actividad retribuida por cuenta ajena o propia, o tener, al menos, una incapacidad permanente absoluta para trabajar.

e) La duración de la jornada laboral del padre y de la madre integrantes de la unidad familiar deberá ser la correspondiente a la jornada completa del sector en el que ejerzan su actividad.

Se exceptúan las familias numerosas de categoría especial, uno de cuyos progenitores podrá encontrarse en situación de reducción de jornada de trabajo.

f) La contratación de una persona como empleada de hogar deberá haber tenido una duración mínima de 59 días naturales.

2.– Cada unidad familiar podrá ser subvencionada con una ayuda de las previstas en el presente Capítulo.

3.– En ningún caso será subvencionable la contratación del cónyuge o pareja de hecho de la persona beneficiaria.

Artículo 40.– Cuantía de la ayuda.

1.– La ayuda tendrá como referencia la aportación que legalmente corresponda a la persona beneficiaria a la cotización al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social por la contratación de cuidadores o cuidadoras de los hijos o de las hijas menores.

2.– En el caso de las familias numerosas, la cuantía de la ayuda tendrá como referencia la diferencia

emaileak Etxeko Langileei buruzko Gizarte Segurantzaren Erregimen Bereziari egindako kotizazioaren eta Familia Ugariak Babesteari buruzko azaroaren 18ko 40/2003 Legearen 9. artikuluan ezarritako hobariaren artean dagoen aldea.

3.– Laguntzaren zenbatekoa familia-errenta estandarizatuaren arabera ezarriko da, eta hori kalkulatzeko familia-unitatea osatzen duten aitaren eta amaren errenta-maila eta familia-unitatean bizi diren kideen kopurua hartuko dira kontuan.

a) Errenta-maila honela ezarriko da: zerga-oinarri orokorraren eta familia-unitatea osatzen duten aitaren eta amaren Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren (PFEZ) aurrezpenaren zerga-oinarriaren baturaren arabera.

b) Horren arabera ezarritako familia-errenta etxe-koen unitatearen baliokidetasun-koefizientearekin zetituko da. Adierazitako koefiziente hori kalkulatzeko, familia-unitateko kide bakoitzari dagokion koefizientea –jarraian azalduko diren etatik– aplikatu eta guztiak batu egingo dira. Hona hemen koefiziente horiek:

– Bi gurasoko familia-unitatea osatzen duen eskatzailea: 1,00.

– Ezkontidea edo bikotekidea: 0,5.

– Familia-unitatea osatzen duen seme edo alaba bakoitza: 0,3.

– Familia-unitatea osatzen duen seme edo alaba bakoitza, % 33ko edo gehiagoko desgaitasuna onartua duela: aurreko koefizienteari 0,3 gehituta.

– Ezkontiderik edo bikotekiderik gabeko eskatzailea: 1,3.

4.– Gizarte Gaietan eskuduna den Sailak, sailbueraren Agindu bidez, familia-errenta estandarizatuaren atalasean onartuko ditu, baita aplikatu beharreko dagozkien laguntza-ehunekoak ere.

41. artikulua.– Errentak zenbatzea.

1.– Aurreko artikuluan aurreikusitako errenta-maila kalkulatzeko zenbatu daitezkeen zerga-oinarri orokorra eta pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren (PFEZ) aurrezpenaren zerga-oinarria honako hauek izango dira: laguntza eskatu den zergaldiaren aurreko bi zergaldiei buruzko zergaldiari dagozkionak.

2.– Pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga (PFEZ) aitortu beharrik ez duten eskatzaileei dagozkienez, Foru Ogasunen organo kudeatzaileek zenbatuko dute haiei dagokien errenta. Jarraian, errenta hori aditzera emango dute, zerga-arlokoak ez diren xedeetarako informazioa emateari buruzko Lankidetzaren Hitzarmenak betez.

Eskatzaileak ez badu baimena sinatzen Foru Ogasunen organo kudeatzaileak errenta-maila zehazteko behar duen informazioa lortzeko, eta ez badu horri

entre la aportación del empleador o de la empleadora a la cotización al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social y la bonificación prevista en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

3.– La cuantía de la ayuda se determinará en función de la renta familiar estandarizada, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el nivel de renta del padre y de la madre integrantes de la unidad familiar y el número de miembros que convivan en ella.

a) El nivel de renta se determinará por la suma de la base imponible general y la base imponible del ahorro del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del padre y de la madre integrantes de la unidad familiar.

b) La renta familiar así determinada se dividirá por el coeficiente de equivalencia del hogar que será la suma resultante de la aplicación a cada uno de los miembros de la unidad familiar del que le corresponda de los coeficientes siguientes:

– Solicitante que forma parte de unidad familiar biparental: 1,00.

– Cónyuge o pareja: 0,5.

– Cada hijo o hija integrante de la unidad familiar: 0,3.

– Cada hijo o hija integrante de la unidad familiar con discapacidad reconocida de porcentaje igual o superior al 33%: 0,3 a sumar al coeficiente anterior.

– Solicitante sin cónyuge o pareja: 1,3.

4.– El Departamento competente en materia de Asuntos Sociales, mediante Orden de su Consejera o Consejero, aprobará los umbrales de renta familiar estandarizada y los correspondientes porcentajes de ayuda que se les apliquen.

Artículo 41.– Cómputo de rentas.

1.– La base imponible general y la base imponible del ahorro del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) computables para hallar el nivel de renta previsto en el artículo anterior serán las correspondientes al período impositivo referido a dos ejercicios fiscales anteriores a aquel en el que se solicita la ayuda.

2.– Para las personas solicitantes no obligadas a declarar por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), la renta computable será la recabada por los órganos gestores de las Haciendas Forales y proporcionada en virtud de los Convenios de Colaboración en materia de suministro de información para finalidades no tributarias.

Si la persona solicitante no firma la autorización para que el órgano gestor recabe de las Haciendas Forales la información necesaria para determinar el

buruzko ziurtagiririk aurkezten, familia-errenta estandarizata atxikiko zaie, laguntzaren gutxieneko ehuneko ezarri.

3.– Gai hau arautzen duen araudiaren arabera eskatzaileak pertsona fisikoen errentaren gaineko zerbaren (PFEZ) aitortpena aurkeztu behar badu, eta Foru Aldundiek emandako informazioaren arabera ez badu aurkeztu, laguntza-eskaera ukatu egingo da.

42. artikulua.– Laguntzen iraupena.

Hona hemen diruz laguntzeko moduko aldiaren iraupena: kontratatutako zaintzaileak zaindu behar duen semearen edo alabaren jaiotza, adopzioa, harrera (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) edo tutoretza gertatu ondoko hamazazpigarren astetik seme edo alaba horrek hiru urte betetzen dituen urteko abuztuaren 31ra bitarte.

43. artikulua.– Eskaerak aurkezteko epea.

Diruz laguntzeko moduko jardunean nahitaezko 59 eguneko aldia burututakoan hasiko da zenbatzen laguntzaren lehenengo eskaera aurkezteko epea.

Hurrengo eskabideak –laguntzaren jarraipenerako eskaerak– aurkezteko, emandako aurreko diruz laguntzaren eskaera egin zenetik gutxienez lau hilabete igaro beharko dira. Gutxieneko aldi hori ez da bete beharko diruz laguntzeko moduko jarduna amaitu den kasuetan.

Diruz laguntzeko moduko jardunean emandako egun bakoitzari dagokion laguntza eskatzeko, egun hori baliatu denetik urtebete igaro baino lehen egin beharko da eskaera.

44. artikulua.– Eskaera eta nahitaezko dokumentazioa.

1.– Gizarte Gaietan eskuduna den Saileko sailbuzaren Agindu bidez onartutako eskabide normalizatuan aurkeztu behar dira eskaerak.

Herritarrentzako Zerbitzuaren bulegoetan eskuagarri egongo dira eskaerak, eta euskadi.net atarian familia-arloan eskuduna den egoitza elektronikoa ere deskargatu ahal izango dira.

2.– Lehenengo eskaeran familia-unitatea osatzen duten aitaren eta amaren baimenak sinatu behar dira, organo kudeatzaileak zuzenean Foru Aldundietatik lor dezan dekretu honen 41. artikuluan aipatzen den errenta-maila; horrekin batera, honako dokumentazio hau ere aurkeztu beharko da:

a) Eskatzailearen nortasuna egiaztatzea, nortasun agiri nazionalaren edo bizileku-txartelaren bidez.

b) Ezkonduta egonez gero, ezkontzaren ziurtagiria.

nivel de renta ni aportan documentación acreditativa de tales extremos, se les considerará una renta familiar estandarizada que determine la ayuda en su porcentaje mínimo.

3.– En el supuesto de contribuyentes obligados a presentar declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) según la normativa que regula esta materia y que, según información de las Diputaciones Forales, no la hayan presentado, se denegará su solicitud de ayuda.

Artículo 42.– Duración de las ayudas.

El período subvencionable abarcará desde la decimoséptima semana tras el nacimiento o constitución de la adopción, acogimiento –preadoptivo o permanente– o tutela del hijo o hija para cuyo cuidado se contrata al cuidador o la cuidadora hasta el 31 de agosto del año en el que dicho hijo o dicha hija cumpla tres años.

Artículo 43.– Plazo de presentación de solicitudes.

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

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.

La ayuda correspondiente a cada día en actuación subvencionable debe ser solicitada antes de que transcurra un año desde su disfrute.

Artículo 44.– Solicitud y documentación preceptiva.

1.– Las solicitudes se presentarán en instancia normalizada aprobada mediante Orden de la Consejera o Consejero del Departamento competente en materia de Asuntos Sociales.

Las solicitudes se facilitarán en las oficinas del Servicio de Atención Ciudadana y podrán descargarse en la sede electrónica competente en materia de familia en euskadi.net.

2.– La solicitud inicial, que incluirá la autorización del padre y de la madre integrantes de la unidad familiar para que el órgano gestor obtenga directamente de las Diputaciones Forales el nivel de renta al que se refiere el artículo 41 de este Decreto, deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

a) Acreditación de la identidad de la persona solicitante a través del documento nacional de identidad o tarjeta de residencia.

b) En el supuesto de matrimonio, deberá acreditarse tal extremo.

c) Izatezko bikotearen kasuan, Eusko Jaurlaritzaren Erregistroan inskribatuta ez badaude, egoera hori egiztatu egin beharko da.

d) Eskatzailearen eta seme edo alabaren –betiere seme edo alaba hori zaintzeko kontratatu bada etxeko langilea– arteko seme-alabatasuneko harremanaren ziurtagiria. Familia Liburuaren, jaiotza-ziurtagiriaren edo baliokideen bidez egiztatu ahal izango da.

e) Adopzioaren, harreraren edo tutoretzaren kasuan, hura gauzatzeko ebazpen judizialaren edo antzeko dokumentuaren kopia eskatuko da.

f) Eskatzailearen erroldatze-ziurtagiria, bizilekuan bizi diren lagun guztien zerrenda eta eskatzailea udalerrian erroldatu zen eguna adierazita. Laguntza-eskaera aurkezten den eguna baino hilabete bat baino lehenago emandako erroldatze-ziurtagiriak ez dira onartuko.

Eskatzailea 39.1.b) artikuluaen bigarren paragrafoan aipatutako salbuespenean sartzen bada, egungo erroldatze-ziurtagiria aurkeztu beharko du, bizilekuan bizi diren pertsona guztien zerrenda barne. Hori ez ezik, salbuespen horren aukera egiztatzeko du(t)en erroldatze-ziurtagiria(k) ere aurkeztuko d(it)u.

g) Gurasoen ezkontza deuseztatu bada, edo bannandu edo dibortziatu badira, eskatzaileari edo bere ezkontide nahiz izateko bikotekideari etxeko langileak zaindu behar duen semearen edo alabaren zaintza eta babespea esleitzen dion epai judizialaren kopia.

h) Seme-alabak zaintzeko kontratatutako etxeko langilearen Gizarte Segurantzako alta-dokumentuaren kopia.

i) Seme-alabak zaintzeko kontratatutako etxeko langilearen kotizazioa Gizarte Segurantzari ordaindu izanaren ziurtagiria, eskatutako hilabeteetan.

j) Familia-unitatea osatzen duten aitaren eta amaren errenta-mailari buruzko informazioa bide telematikoa bidez lortzerik ez badago, honako hauek aurkeztuko dira:

– Administrazioak egindako ordainketaren kopia. Ordainketa hori familia-unitatea osatzen duten aitaren eta amaren pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren (PFEZ) deklarazioari (baterakoa edo bakoitzarena) dagokiona da eta laguntza eskatzen ari den urtearen aurreko bi urteei buruzko zergaldiari dagokio.

– Ezkontza deuseztatzearen, banantze judizialaren edo dibortzioen kasuetan, kontratatutako zaintzaileak zainduko duen semearen edo alabaren zaintza eta babespea esleitu zaion aitaren edo amaren errenta-aitorpenari dagokionez Administrazioak egindako likidazioaren kopia aurkeztu beharko da.

c) En caso de tratarse de parejas de hecho que no se encuentren inscritas en el Registro del Gobierno Vasco, deberá acreditarse tal circunstancia.

d) Acreditación de la relación de filiación entre la persona solicitante de la ayuda y el hijo o la hija para cuyo cuidado se contrata al empleado o a la empleada de hogar. Podrá acreditarse a través de Libro de Familia, certificado de nacimiento o asimilados.

e) En el supuesto de adopción, tutela o acogimiento se exigirá la copia de la resolución judicial o documento análogo de su constitución.

f) Acreditación del empadronamiento de la persona solicitante, que incluirá la relación de todas las personas residentes en el domicilio y la fecha de empadronamiento en el municipio. No se admitirán acreditaciones de empadronamiento que hayan sido emitidas con una antelación superior al mes respecto a la fecha de presentación de la solicitud de ayuda.

Cuando el solicitante esté comprendido en la excepción señalada en el segundo párrafo del artículo 39.1.b) deberá presentar, además del empadronamiento actual, que incluirá la relación de todas las personas residentes en el domicilio, acreditación de empadronamiento donde se compruebe la concurrencia de dicha excepción.

g) En caso de nulidad matrimonial, separación judicial o divorcio de los padres copia de la resolución judicial que atribuya al solicitante o a su cónyuge o pareja de hecho la guarda y custodia del hijo o de la hija para cuyo cuidado se haya contratado al empleado o empleada de hogar.

h) Copia del documento de alta en la Seguridad Social de la persona empleada de hogar contratada para el cuidado de hijos o de hijas.

i) Acreditación del pago a la Seguridad Social de la cotización del empleado o de la empleada de hogar contratada para el cuidado de los hijos o de las hijas de los meses que se solicitan.

j) En el supuesto de que no se pueda obtener, por vía telemática, información sobre el nivel de renta del padre y de la madre integrantes de la unidad familiar:

– Copia de la liquidación realizada por la Administración que corresponda de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) (conjunta o individual) del padre y de la madre integrantes de la unidad familiar, y correspondiente al periodo impositivo referido a dos años antes a aquel en que se solicita la ayuda.

– En caso de nulidad, separación judicial o divorcio, copia de la liquidación realizada por la Administración correspondiente de la declaración de renta del padre o de la madre que tenga atribuida la guarda y custodia del hijo o de la hija para cuyo cuidado se contrata al cuidador o cuidadora.

– Salbuetsita daudelako pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren (PFEZ) aitortpena egin ez dutenek salbuetsita daudela egiaztatzen duen egiaztagiria aurkeztu beharko dute. Egiaztagiri hori dagokion Erakundeak eman beharko du.

k) Familia-unitatea osatzen duten aita edo ama besteren konturako langileak badira, jarduera gauzatzen duten sektoreko lanaldiari dagokionez, haiek betetzen duten lanaldiaren iraupena egiaztatzen duen dokumentua aurkeztu beharko dute, lan egiten duten erakunde publikoak edo pribatuak egin.

Familia-unitatea osatzen duten aita edo ama norberaren konturako langileak badira, haien jarduera egiaztatu beharko dute Gizarte Segurantzaren kotizazioari dagozkion azken ordainagiriak aurkeztuz.

Kategoria bereziko familia ugarien kasuan, guraso-etako batek lanaldia murriztua badu egoera hori aipatu egin beharko da.

l) Familia-unitatea osatzen duten aitari edo amari lanerako ezintasun absolutua onartu badiote, zirkuntantzia hori egiaztatzen duen dokumentua.

ll) Familia-unitatea osatzen duen seme edo alaba bati % 33ko edo gehiagoko desgaitasuna onartu bazaio, organo eskudunak emandako indarreko desgaitasun-mailaren berri ematen duen ziurtagiria.

m) Laguntza kobratu nahi den aurrezki-libretaren edo banku-kontuaren titulartasun-datuen kopia. Nahitaez, eskatzaileak aurrezki-libretaren edo banku-kontuaren titular izan beharko du.

n) Eskatzailearen zinpeko aitortpena, honako hauek adieraziz:

– Ez duela Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrak edo haren erakunde autonomoek hasitako itzultze- edo zehapen-prozedurarik irekita, emandako laguntzak edo diru-laguntzak direla-eta.

– Ez dagoela zigortuta zigor- eta administrazio-arloan diru-laguntza edo laguntza publikoak lortzeko aukera galtzearekin.

– Ez dagoela diru-laguntzak eskuratzeko ezgaitzen duen ezein lege-debekuren eraginpean, sexu-diskriminazioaren ondoriozko debekuak esanbidez aipatuz (betiere Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen Azken Xedapenen artetik seigarrenean xedatutakoari jarraiki).

3.– Hasierako baliatzealdiaren jarraipena diren baliatzealdietarako eskaerak eskabide erraztuaren bidez gauzatuko dira eta aurreko idatz-zatiaren i) letran azaltzen den dokumentazioa soilik aurkeztu beharko

– Quienes no hubiesen realizado la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IR-PF) por estar exentos deberán presentar acreditación de la exención emitida por Institución correspondiente.

k) En el caso de que el padre o la madre integrantes de la unidad familiar sean trabajadores por cuenta ajena deberán presentar certificado de la entidad pública o privada en la que prestan sus servicios especificando la duración de su jornada laboral en relación a la jornada laboral del sector en el que realiza la actividad.

Si el padre o la madre integrantes de la unidad familiar son trabajadores por cuenta propia deberán acreditar su actividad mediante la presentación de los últimos recibos de cotización en la Seguridad Social.

En el supuesto de familias numerosas de categoría especial en las que uno de sus progenitores se encuentre en situación de reducción de jornada de trabajo deberá señalarse tal circunstancia.

l) En el supuesto de incapacidad absoluta para trabajar del padre o de la madre integrantes de la unidad familiar documento que acredite tal circunstancia.

ll) En caso de que un hijo o la hija integrante de la unidad familiar tenga reconocida una discapacidad con un porcentaje igual o superior al 33%, acreditación de reconocimiento del grado de discapacidad vigente emitido por el órgano competente.

m) Copia de los datos de titularidad de la libreta de ahorro o cuenta bancaria en la que se desee cobrar la ayuda. Necesariamente la persona solicitante de la ayuda ha de ser la titular de la libreta de ahorro o cuenta bancaria que se aporte.

n) Declaración jurada de la persona solicitante:

– De no tener 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.

– De no hallarse sancionada ni penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas.

– De no hallarse incurso en prohibición legal alguna que la inhabilite para la obtención de subvenciones, 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.

3.– Las solicitudes por períodos de disfrute que sean continuación del inicial se harán en instancia simplificada y deberán ir acompañadas solamente de la documentación enunciada en la letra i) del aparta-

da; halaber, hasierako egoerarekin alderatuta aldaketarik gertatuz gero, aldaketa horiei buruzko dokumentazioa ere aurkeztu behar da, nahitaez.

Eten eta berriz hasitako diruz laguntzeko moduko jardunari dagokion laguntzaren eskaera jarraipen-inprimakian egin behar da eta aurreko idatz-zatiaren f), i) eta k) letretan aipatutako dokumentazioarekin batera aurkeztu beharko da; halaber, aurretik egiaztatutako egoerarekin alderatuta aldaketaren bat gertatuz gero, aldaketa horiei buruzko dokumentazioa ere aurkeztu beharko da.

45. artikulua.– Laguntza emateko ebazpena.

Baliatutako diruz laguntzeko moduko jardunei dagokien laguntza ebazpen bidez onartuko da.

Laguntza emateko ebazpenean gehienez ere honako jardun hauei dagozkien laguntza onartuko da: laguntza-eskaera aurkeztu den egunaren aurreko 365 egunetan garatutako diruz laguntzeko moduko jardunei dagozkiena.

Laguntza emateko ebazpenaren bidez aldi ez jarraituetan garatutako diruz laguntzeko moduko jardunei dagozkien laguntza ere onartu ahal izango da.

46. artikulua.– Ordaintzeko modua.

Emandako laguntzak ordainketa bakarrean ordainduko dira, diruz laguntza emateko ebazpena jakinarazi ondoren.

VI. KAPITULUA XEDAPEN ERKIDEAK

47. artikulua.– Eskabideak aurkeztea.

Eskaerak Eusko Jaurlaritzaren Herritarrentzako Zerbitzuan edo Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 38.4 artikuluan aurreikusitako organoetan aurkez daitezke, behar bezala betetako eskabide normalizatuaren bidez.

48. artikulua.– Dekretu honen II., III. eta V. kapituluetan aurreikusitako laguntzak elektronikoki izapidetzea.

1.– II., III. eta V. Kapituluetan aurreikusitako laguntzak bide elektronikoz izapidetu daitezke.

2.– Laguntza hauek izapidetzeko bide elektronikoa erabiltzeko jarraibideak eta prozedura euskadi.net atarian familia-arloan eskuduna den organoaren egoitza elektronikoa argitaratuko dira.

49. artikulua.– Eskaera zuzendu eta hobetzea.

Aurkeztu beharreko eskaerak eta dokumentazioak arau honetan ezarritako betebeharrak guztiak biltzen ez

do precedente, sin perjuicio de la obligación de aportar la documentación relativa a cualquier modificación producida en la situación inicial.

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 las letras f), i) y k) del apartado precedente y de la documentación relativa a cualquier modificación producida respecto a la situación anteriormente acreditada.

Artículo 45.– Resolución de concesión de la ayuda.

La resolución de concesión reconocerá la ayuda que corresponda a actuaciones subvencionables disfrutadas.

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.

La resolución de concesión podrá reconocer la ayuda correspondiente a actuaciones subvencionables desarrolladas en períodos discontinuos.

Artículo 46.– Forma de pago.

Las ayudas concedidas se harán efectivas mediante un único pago tras la notificación de la resolución de concesión.

CAPÍTULO VI DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 47.– Presentación de solicitudes.

Las solicitudes podrán presentarse de forma presencial en las oficinas del Servicio de Atención Ciudadana del Gobierno Vasco, o ante los órganos previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común mediante instancia normalizada, debidamente cumplimentada en todos sus términos.

Artículo 48.– Tramitación electrónica de las ayudas previstas en los Capítulos II, III y V de este Decreto.

1.– Las ayudas previstas en el Capítulo II, III y V podrán tramitarse por medios electrónicos.

2.– El procedimiento e instrucciones para la utilización de medios electrónicos en la tramitación de estas ayudas se publicarán en la sede electrónica del órgano competente en materia de familia en euskadi.net.

Artículo 49.– Subsanación y mejora de la solicitud.

Si la solicitud y la documentación que debe aportarse no reunieran todos los requisitos establecidos en

baditu, edo horien edukia osatu gabe dagoela aintzat hartzen bada, eskatzaileari eskaera egingo zaio 10 laneguneko epean dokumentazioa osatu edo hutsegiteak konpon ditzan. Halaber, horrelakorik egiten ez badu, haren eskaera baliogabetuko dela jakinaraziko zaio, eta Administrazioak eskaera horri buruzko esanbidezko ebazpena eman eta jakinarazi beharko dio, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992, Legearen 71.1 eta 42.1 artikuluetan ezarritakoa betez.

50. artikulua.– Kudeaketa, ebazpena, ebazteko epea, errekursoak eta publizitate-prozedura.

1.– Dekretu honen II., III. eta V. kapituluatan araututako laguntzak kudeatzeko eskumena Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaritzari dagokio.

2.– Dekretu honen IV. kapituluatan araututako laguntza kudeatzeko eskumena Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzari dagokio.

3.– Dekretu honetan aurreikusitako laguntzak emateko eta, hala badagokio, ukatzeko, organo kudeatzailearen zuzendariak dagokion esanbidezko Ebazpen individualizatua emango du.

4.– Ebazteko eta ebazpenak jakinarazteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, eskaera organo eskudunaren Erregistroan izapidetzeko sartzen denetik kontatzen hasita; epe hori igaro eta interesdunari ez bazaio ebazpenik jakinarazi, diru-laguntza emantzat hartuko da, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 43. artikuluan ezarritakoari dagokionez.

5.– Laguntza emateko edo ukatzeko ebazpenaren aurka dagozkion errekursoak jarri ahal izango dira, indarreko legeriaren arabera.

6.– Dekretu honetan aurreikusitako laguntzen onuradunei laguntzak eman, eta, hala badagokio, ordaintzeko, ezinbestekoa izango da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorak eta haren erakunde autonomoek emandako izaera bereko laguntzen edo diru-laguntzen esparruan hasi den eta oraindik tramitazioan dagoen edozein itzulketa- edo zigor-prozedura amaitzea.

51. artikulua.– Bateriaezintasunak.

1.– II. kapituluatan aurreikusitako laguntzak ez dira bateragarriak izango V. kapituluatan araututakoekin, ezta V. kapitulukoak II. kapitulukoekin ere.

2.– Lanerako laguntzak arautzen dituen abenduaren 23ko 329/2003 Dekretuaren VI. kapituluaren babesean diruz lagundutako eszedentziak eta lanaldi-

la presente norma, o su contenido resultare insuficiente, se requerirá al solicitante para que en el plazo de 10 días hábiles complete la documentación o subsane las deficiencias, con indicación de que si no lo hiciera 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 71.1 y 42.1 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 50.– Gestión, resolución, plazo para resolver, recursos y procedimiento de publicidad.

1.– El órgano competente para la gestión de las ayudas reguladas en los Capítulos II, III y V del presente Decreto será la Dirección de Política Familiar y Comunitaria del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

2.– El órgano competente para la gestión de la ayuda regulada en el Capítulo IV del presente Decreto será la Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

3.– La concesión y, en su caso, denegación de las ayudas previstas en este Decreto se realizará mediante Resolución expresa individualizada del Director o Directora del órgano gestor.

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 sin haber notificado resolución alguna al interesado se entenderá concedida la petición de subvención a los efectos de lo establecido en el artículo 43 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

5.– Contra la resolución de concesión o denegación de la ayuda podrán interponerse los recursos pertinentes según la legislación vigente.

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.

Artículo 51.– Incompatibilidades.

1.– Las ayudas previstas en el Capítulo II serán incompatibles con las reguladas en el Capítulo III y Capítulo V, y las de éstos con aquél.

2.– Aquellas excedencias y reducciones de jornada de trabajo que hubieran sido subvencionadas al amparo del Capítulo VI del Decreto 329/2003, de 23

murrizketak ez dira bateragarriak izango dekretu honetan aurreikusitako laguntzekin.

52. artikulua.– Laguntza bat baino gehiago jasotzea.

1.– Dekretu honetan aurreikusitako laguntzak bateragarriak izango dira Administrazio Publikoek xede horri begira eman edo ezar ditzaketen bestelako laguntzekin, aurreko artikuluan xedatutakoa izan ezik.

2.– Laguntza bat baino gehiago jasotzen bada, honako muga hauek hartuko dira kontuan:

a) II. eta III. kapituluetan aurreikusitako laguntzetan ezin izango da gainditu dekretu honen bidez diruz lagunduko eszedentziak edo lanaldi-murrizketak eragindako soldata-ordainsariaren gutxitzea.

b) IV. kapitulan aurreikusitako laguntzetan ezin izango da gainditu kontingentzia arruntengatik enpresak Gizarte Segurantzari egiten dion kotizazioaren % 100a, edo kooperatiba-sozietateek iraupen jakin baterako bazkide langileak edo lan-bazkideak kontratatzen badituzte, eta sozietateen Estatutuek beren langile bazkideak langile autonomoekin parekatzea erabaki badute, ezta gutxieneko kotizazio-oinarriaren gainean kontingentzia arruntengatik, aldi baterako ezintasuna izan ezik, kotizazio mota aplikatzearen ondorioz ateratzen den kuotaren pareko zenbatekoaren % 100a ere.

c) V. kapitulan aurreikusitako laguntzetan ezin izango da gainditu etxekoen unitatearen titularrak Etxeko Langileei buruzko Gizarte Segurantzaren Erregimen Bereziari legez ordaindu behar dion kotizazioaren % 100a.

3.– Laguntza bat baino gehiago jasotzen bada, Eusko Jaurlaritzak, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren bitartez, emango duen laguntzaren zenbatekoa murriztu egingo da, beti, muga gainditzen duen gaindikinarenean hein berean.

53. artikulua.– Diru-baliabideak.

1.– Dekretu honen xedea betetzeari begira bideratutako baliabide ekonomikoak Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan edo aurrekontu-arloko lege-mailako arauetan horretarako propio ezarritako aurrekontu-kredituetatik aterako dira. Aurrekontu-ekitaldi baten barruan emango diren laguntzen bolumen osoak ez du gaindituko izendatutako diru-kopurua. Halaber, indarrean dagoen legediaren arabera aurrekontu-aldaketak onartzen badira, laguntzen bolumen osoak ezin izango du horrela eguneratutako kopurua gainditu.

2.– Aurrekontuan helburua betetzeko behar beste kreditu ez badago, laguntza ez da onartuko, eta, hartara, dekretu honek eta garapen-arauek beste laguntza batzuk emateko duten eraginkortasuna baliogabetuta geratuko da. Horregatik, dekretu hau indarrean dagoen bitartean ekitaldi ekonomiko batean esleitutako kreditua agortzen bada, organo kudeatzaile

de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo serán incompatibles con las ayudas previstas en el presente Decreto.

Artículo 52.– 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) Las ayudas 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) Las ayudas previstas en el Capítulo IV no podrán superar el 100% de la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, o, en el supuesto de contratación de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de duración determinada por Sociedades Cooperativas y los Estatutos de éstas hubieran optado por asimilar a sus personas socias a personas trabajadoras autónomas, del 100% de la cuantía equivalente a la cuota que resulte de aplicar el tipo de cotización por contingencias comunes, excluida la incapacidad temporal, sobre la base mínima de cotización.

c) Las ayudas previstas en el Capítulo V no podrán superar el 100% de la cotización que legalmente corresponda al titular del hogar familiar al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social.

3.– En el supuesto de concurrencia de las ayudas, el exceso respecto a los límites reducirá siempre el importe de la ayuda a conceder por el Gobierno Vasco a través del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

Artículo 53.– 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 del País Vasco, o en normas con rango de Ley de carácter presupuestario. El volumen total de las ayudas a conceder dentro de un ejercicio presupuestario no superará la citada consignación o la que resulte de su actualización, en el caso de que se aprueben modificaciones presupuestarias de conformidad con la legislación vigente.

2.– Se denegará la concesión de la ayuda en el caso de que el presupuesto al que deban imputarse las citadas ayudas carezca de crédito adecuado y suficiente para la finalidad pretendida, suspendiéndose 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 pre-

learen goreneko kargudunak administrazio-ebazpena emango du zirkunstantzia horren berri emateko. Ebazpen hori Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da, eta, bertan, aipatutako kreditua noiz agortu den adieraziko da.

3.- Aurrekontu-ekitaldi batean laguntzak jasotzeko eskaerei erantzuterik ez badago ekitaldi horren aurrekontu-kredituak kontuan hartuta, eskaera horiek hurrengo ekitaldiko kredituei esleitzeko aukera izango da, eskaera berriz ere aurkeztu behar izan gabe, baldin eta eskaera horiek dekretu honetan laguntzak lortzeko ezarritako betebeharrak betetzen badituzte.

4.- Publizitate-printzipioa betetzearen, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak, sailburuaren Aginduaren bitartez, urtetik urtera emango du dekretu honetan aurreikusitako laguntzak finantzatzeko aurrekontuzukiduraren berri, edo, hala badagokio, zuzkidura hori eguneratetik eratorriko den zenbatekoaren berri.

54. artikulua.– Ikuskatzea eta kontrola.

Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak dekretu honen helburuak betetzen direla bermatzeko behar diren ikuskapen- eta kontrol-jarduerak egiteko aukera izango du.

55. artikulua.– Onuradunen betebeharrak.

Azaroaren 11ko 1/1977 Legegintzako Dekretuak onartutako Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bateginaren 50.2 artikuluan ezarritako betebeharretan aplikagarri gertatzen direnak betetzeaz gain, diru-laguntzen onuradunek honako betebeharrak bete behar dituzte:

a) Diruz lagundutako egoeren xedea edo izaera funtsean aldatzen duen aldaketaren bat sortzen bada, horren berri ematea Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailari, eta Sail horri laguntzea jarduera horiek egiztatu eta ikuskatzen, baita egoera horien jarraipena eta kontrola egiterakoan ere.

b) Kontrol Ekonomikorako Bulegoak eta Herri Kontuen Euskal Epaitegiak eskatutako informazio guztia ematea, laguntzen xedea fiskalizatzeko eginkizunak betetze aldera.

56. artikulua.– Itzultzeak eta ez-betetzeak.

Laguntzak jaso dituzten onuradunak Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bateginaren 53.1 artikuluan aurreikusitako kasuetan sartzen badira, edo dekretu honetan eta aplikatzeakoak diren gainerako arauetan, baita diru-laguntza emateko Ebazpenean ere, ezarritako baldintzak betetzen ez badituzte, organo kudeatzailearen zuzendaria, dagokion ebazpenaren bidez, ordaindu gabeko kopuruak jasotzeko eskubidea galdu duela adieraziko

sente 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.

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 de Empleo y Asuntos Sociales, mediante Orden de su Consejera o Consejero, dará a conocer anualmente la dotación presupuestaria correspondiente para la financiación de las ayudas previstas en el presente Decreto, o, en su caso, el importe que resulte de su actualización.

Artículo 54.– Inspección y control.

El Departamento de Empleo y Asuntos Sociales podrá realizar las acciones de inspección y control necesarias para garantizar el cumplimiento de las finalidades perseguidas por este Decreto.

Artículo 55.– Obligaciones de las personas beneficiarias.

Sin perjuicio de las obligaciones señaladas en el artículo 50.2 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, 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 cambio que altere sustancialmente el objeto o naturaleza de la situación subvencionada, así como colaborar con el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales en los procedimientos de comprobación, inspección, seguimiento y control de dichas actividades.

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

Artículo 56.– Reintegros e incumplimientos.

En el supuesto de que las personas beneficiarias de las ayudas 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,

du, eta, hala badagokio, jasotako zenbatekoak gehi diru-laguntza ordaindu zitzaionetik sortutako legezko interesak Euskal Autonomia Erkidegoko Diruzaintza Nagusiari –azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuak onartu zuen– itzuli beharra, betiere abenduaren 17ko 698/1991 Dekretuan –Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren konturako diru laguntzen bermeen eta itzultzeen erregimen orokorra arautzen duen eta horien kudeaketan parte hartzen duten erakunde laguntzaileek bete beharreko baldintzak, erregimena eta eginbeharrak ezartzen dituena– ezarritakoa betearaztean dagozkien gainetarako ekintzak alde batera utzi gabe. Zenbateko horiek diru-sarrera publikotzat hartuko dira dagozkien lege-ondorioetarako, eta erantzukizunen erregimena Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bateginaren 64. artikuluan ezarritakoa izango da.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengoa.– Seme-alabak edo mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileentzako laguntzen eta seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeagatiko laguntzen araubide iragankorra.

1.– Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen uztailaren 17ko 118/2007 Dekretuan aurreikusitakoaren arabera eman diren edo izapidetzen ari diren laguntzak, eta 2010eko martxoaren 31ra bitarte (egun hori barnean hartuta) baliatutako diruz laguntzeko moduko jardunak lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen uztailaren 17ko 118/2007 Dekretuaren bidez arautuko dira.

2.– Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen uztailaren 17ko 118/2007 Dekretuaren babespean hasi, eta 2010eko apirilaren 1etik aurrera etenik gabe garatu diren diruz laguntzeko moduko jardunei dagokien laguntzaren eskaera dekretu hau indarrean hasten denetik aurrera egin ahal izango da, betiere 11.3 artikuluan, 24.3 artikuluan eta 44.3 artikuluan aurreikusitako eskabide erraztuen bidez (dagokion laguntza-ildoaren arabera).

Bigarrena.– Seme-alabak edo mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko laguntzen araubide iragankorra.

1.– Seme-alabak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordeztzeko egindako kontratuengatiko laguntzak Lanerako laguntzak arautzen dituen abenduaren 23ko 329/2003 Dekretuaren bidez arautuko dira, baldin eta 329/2003 Dekretu horren VI. kapituluaren aurreikusitakoaren babespean eman badira.

mediante la correspondiente resolución, declarará la pérdida del derecho a la percepción de las cantidades pendientes y, en su caso, la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco las cantidades percibidas más los intereses legales que correspondan desde el momento del pago de la 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. Las referidas cantidades 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.– Régimen transitorio de las ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos, hijas o de familiares en situación de dependencia y de las ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores.

1.– Las ayudas concedidas o que se encuentren en tramitación al amparo de lo previsto en el Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, y las actuaciones subvencionables disfrutadas hasta el 31 de marzo de 2010, incluido, se regirán por el Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

2.– La ayuda correspondiente a aquellas actuaciones subvencionables iniciadas al amparo del Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, que, sin interrupción han continuado desarrollándose a partir del 1 de abril de 2010 se solicitará a partir de la entrada en vigor del presente Decreto en las instancias simplificadas previstas en el artículo 11.3, en el artículo 24.3 y en el artículo 44.3, según la línea de ayudas de que se trate.

Segunda.– Régimen transitorio de las ayudas para sustituir a personas que se han acogido a excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia.

1.– 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, concedidas al amparo de lo previsto en el Capítulo VI del Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo, se regirán por el citado Decreto 329/2003.

2.– Seme-alabak edo mendetasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko eszedentzia hartu edo lanaldia murriztu duten langileak ordezteko egindako kontratuengatiko laguntzak –Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen uztailaren 17ko 118/2007 Dekretuaren babespean eman badira edo izapidetzeen ari badira–, baita 2010eko apirilaren 1a baino lehen hasitako diruz laguntzeko moduko jardunak ere 118/2007 Dekretu horren arabera arautuko dira; diruz laguntzeko moduko jarduntzat hartuko da lehenengo kontratua edo kontratuaren indarreko sei hilabeteko aldi bakoitza.

XEDAPEN IINDARGABETZAILEA

Lehenengo eta bigarren Xedapen Iragankorretan aurreikusitakoa alde batera utzi gabe, Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak arautzen dituen uztailaren 17ko 118/2007 Dekretua indargabetu da, baita dekretu honen edukiaren aurka dauden maila bereko edo beheagoko gainerako xedapen guztiak ere.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.– Arau-garapena.

Dekretu hau garatu eta betearazteko behar diren xedapenak emateko ahalmena ematen zaio Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuari.

Bigarrena.– Indarrean sartzea.

Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean hasiko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2010eko ekainaren 29an.

Lehendakaria,
FRANCISCO JAVIER LÓPEZ ÁLVAREZ.

Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburua,
MARÍA GEMMA ARÁNZAZU ZABALETA ARETA.

2.– 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, concedidas o que se encuentren en tramitación al amparo del Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como las actuaciones subvencionables iniciadas con anterioridad al día 1 de abril de 2010, se regirán por el citado Decreto 118/2007, entendiéndose por actuación subvencionable la contratación inicial o cada uno de los periodos semestrales de vigencia del contrato.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Sin perjuicio de lo previsto en las disposiciones transitorias primera y segunda, queda derogado el Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan al contenido de este Decreto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.– Desarrollo reglamentario.

Se faculta a la Consejera o Consejero de Empleo y Asuntos Sociales para adoptar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Decreto.

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 29 de junio de 2010.

El Lehendakari,
FRANCISCO JAVIER LÓPEZ ÁLVAREZ.

La Consejera de Empleo y Asuntos Sociales,
MARÍA GEMMA ARÁNZAZU ZABALETA ARETA.