

OTRAS DISPOSICIONES

LANBIDE-SERVICIO PÚBLICO VASCO DE EMPLEO

3500

RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2026, del director general de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación de las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones 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 y su convocatoria para el ejercicio 2026.

El Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, mediante Acuerdo adoptado en su sesión de 23 de julio de 2026, ha aprobado las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones 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 y su convocatoria para el ejercicio 2026.

Por lo expuesto,

RESUELVO:

Primero.— Proceder a la publicación de las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones 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 y su convocatoria para el ejercicio 2026, recogidas como anexo a esta resolución.

Segundo.— Informar que este Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo por el que se aprueban las bases reguladoras y convocatoria surtirá efectos desde el día siguiente a la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial del País Vasco.

Tercero.— Hacer saber que contra este Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo por el que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones 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 y su convocatoria para el ejercicio 2026, podrá interponerse recurso de reposición ante el mismo órgano en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial del País Vasco, o bien, directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Vitoria-Gasteiz, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a dicha publicación.

En Vitoria-Gasteiz, a 24 de julio de 2026.

El director general de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo,
FRANCISCO PEDRAZA MORENO.

ANEXO

BASES PARA LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA EL EJERCICIO 2026 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

Hasta el 2025, el Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral regulaba en su Capítulo IV, con carácter de vigencia indefinida, las ayudas destinadas a apoyar 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 hijos o hijas o familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.

De esta manera, y, en lo que respecta a las ayudas en materia de empleo, cada año desde su entrada en vigor se ha llevado a cabo la dotación presupuestaria correspondiente para la financiación de las ayudas del Capítulo IV mediante Resolución del director general de Lanbide, tal y como ordenaba el artículo 62.5 del Decreto 164/2019.

No obstante, la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones, establece en su disposición final primera que no será posible publicar convocatorias de subvenciones al amparo las bases reguladoras con carácter de vigencia indefinida que no se actualicen en el plazo de 12 meses -aumentados a 24 por la Ley 8/2024, de 22 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2024.

Teniendo en cuenta que la línea de subvenciones dirigidas a 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 ha obtenido buenos resultados en las convocatorias de ejercicios pasados, atendiendo al número de contratos de trabajo subvencionados y personas efectivamente sustituidas en sus puestos de trabajo.

En consecuencia, con el objeto de seguir otorgando estas subvenciones, es preciso aprobar y publicar unas nuevas bases de las subvenciones que contengan la regulación para la convocatoria de las subvenciones, materia que es de competencia del Consejo de Administración de Lanbide en aplicación del artículo 11.j) de los estatutos de este ente público, aprobados por el Decreto 93/2025, de 29 de abril.

Las subvenciones de la presente convocatoria se encuentran previstas en el Plan Estratégico de Subvenciones de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo para el ejercicio 2026, aprobado mediante la Orden de 14 de enero de 2026, del vicelehendakari segundo del Gobierno y consejero de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo para el periodo 2026-2029, dando cumplimiento con ello a lo dispuesto en los artículos 6.1 y 7.1 de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones.

Esta convocatoria se encuadra en la Clave estratégica 4.1.– «compromiso con la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral», que se encuadra dentro del objetivo estratégico transversal 4.– «la igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo», contenido en el Plan, dando cobertura económica a apoyar la contratación de personas inscritas como desempleadas, para sustituir a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias traba-

jadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas, que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos o hijas o familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.

La Ley 7/2025, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2026, asigna los recursos económicos totales destinados a financiar estas subvenciones.

Por todo ello, a propuesta del director general de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, el Consejo de administración de este ente público de derecho privado, en su sesión del 23 de julio de 2026, aprueba las bases para la convocatoria de subvenciones para el ejercicio 2026 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 1.— Objeto de las bases y recursos económicos.

1.— Las presentes bases tienen por objeto regular la concesión de subvenciones destinadas a la contratación para sustituir personas trabajadoras acogidas a una excedencia laboral o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.

2.— Los recursos económicos en el ejercicio 2026 para financiar estas subvenciones ascienden a 1.055.000,00 euros.

Artículo 2.— Actuaciones subvencionables.

1.— Se subvencionará la contratación de personas inscritas como desempleadas en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, 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:

hijos o hijas cuando se cumplan con las condiciones del apartado 4 de este artículo, y

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 el apartado 5 de este artículo.

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

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

4.— Se podrán subvencionar los contratos de trabajo para sustituir a personas que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada que se detallan a continuación:

La excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de 3 años de edad.

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

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

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

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

Asimismo, no podrá ser objeto de subvención la contratación de personas para sustituir a las personas trabajadoras durante aquellos periodos en los que se perciba la prestación por nacimiento o cuidado de persona menor en el marco de la normativa de la Seguridad Social.

5.— Se podrán subvencionar los contratos de trabajo para sustituir a personas que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada de trabajo que cumpla con los requisitos que se detallan a continuación:

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

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

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

Artículo 3.— Personas beneficiarias.

1.— Tendrán derecho a las subvenciones previstas en las presentes bases las personas físicas que trabajen por cuenta propia, así como las personas jurídicas, 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. No podrán ser entidades beneficiarias las Administraciones Públicas, Organismos Autónomos, Entes Públicos de Derecho Privado y demás entidades que integran el sector público.

Para poder ser beneficiarias, las entidades deben cumplir con los siguientes requisitos y condiciones:

a) Tener centro de trabajo radicado en la CAE.

b) No haber sido condenada por delitos de prevaricación, cohecho, malversación de caudales públicos, tráfico de influencias, fraudes y exacciones ilegales o delitos urbanísticos.

c) No haber sido condenada o sancionada, mediante sentencia o resolución administrativa firme, con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas, o habiéndolo sido, haya transcurrido el periodo de condena o sanción.

d) No haber solicitado la declaración de concurso voluntario, ni haber sido declarada insolvente en cualquier procedimiento, ni hallarse declarada en concurso, salvo que en este haya adquirido

la eficacia un convenio, ni estar sujeta a intervención judicial, o haber sido inhabilitada conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, o de haberlo sido, haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso.

e) No haber dado lugar, por causa de la que hubiesen sido declaradas culpables, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con la Administración.

f) No estar incursas las personas físicas, las administradoras o administradores de las sociedades mercantiles o quienes ostenten la representación legal de otras personas jurídicas en alguno de los supuestos del régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y en la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos, o tratarse de cualquiera de los cargos electivos regulados en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los términos establecidos en la misma o en la normativa autonómica que regule estas materias.

g) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, en los términos previstos en la Orden de 13 de febrero de 2023, del consejero de Economía y Hacienda (BOPV de 17 de febrero de 2023).

La acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social se verificará automáticamente por el órgano gestor, con anterioridad a la concesión de la subvención y a la realización de cada uno de los pagos. No obstante, el solicitante podrá oponerse expresamente a esta verificación, debiendo aportar entonces certificados actualizados que acrediten esta condición.

h) No tener la residencia fiscal en un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal.

i) Hallarse al corriente de pago de obligaciones de reintegro de subvenciones, en los términos previstos en el artículo 4 de la Orden de 13 de febrero de 2023, del consejero de Economía y Hacienda (BOPV de 17 de febrero de 2023).

j) No haber sido sancionada administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, o por incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, en concreto del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, o de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o bien, haya transcurrido el periodo de sanción.

k) No estar incurso en causa legalmente establecida que le impida el acceso a ayudas o subvenciones, incluidas las siguientes:

- No tener un plan de igualdad vigente, siendo una empresa obligada a ello según la normativa del Estado.

- No haber establecido medidas para prevenir y combatir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y las violencias sexuales, en los términos establecidos por la legislación del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres, en el caso de empresas de más de 50 trabajadores.

- Cometer, incitar o promocionar LGTBIfobia, incluyendo la promoción o realización de terapias de conversión.

l) No haber sido sancionada por infracción grave o muy grave prevista en la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, o en la Ley 10/2021, de 9 de diciembre, de Administración Ambiental de Euskadi, mediante resolución firme en vía administrativa, o en caso de haber sido sancionada, haber ejecutado las medidas correctoras pertinentes y haber satisfecho la sanción.

m) Cumplir con la cuota establecida legalmente de reserva de puestos de trabajo en favor de personas con discapacidad o, en su defecto, haber adoptado las medidas alternativas correspondientes.

n) En el caso de asociaciones, no estar incurso la asociación en las causas de prohibición previstas en los párrafos 5 y 6 del artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

o) No ser una asociación respecto de la que se hubiera suspendido el procedimiento administrativo de inscripción por encontrarse indicios racionales de ilicitud penal, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30.4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, en tanto no recaiga resolución judicial firme en cuya virtud pueda practicarse la inscripción en el correspondiente registro.

p) No incurrir en deslocalización empresarial en los términos del artículo 49 de la Ley 20/2023, 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones.

2.– Los requisitos previstos en el apartado 1 que no sean verificados por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, serán acreditados mediante la declaración responsable que forma parte del formulario de solicitud.

Artículo 4.– Requisitos de las contrataciones.

1.– Excepto en el supuesto de la ampliación de jornada prevista en el artículo 2.2, la persona contratada deberá estar desempleada e inscrita como demandante de empleo en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

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

3.– En el supuesto de sustitución de personas trabajadoras por cuenta ajena o de personas socias cooperativistas que se hubieran acogido a la excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia o de extrema gravedad sanitaria, deberá suscribirse un contrato de duración determinada en los términos del artículo 15.1 y 15.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre o, en su caso, según se encuentre previsto en las normas de aplicación a la sociedad cooperativa, un contrato de socio o socia de duración determinada. Dicha contratación deberá cumplir los siguientes requisitos:

Tener una duración continuada mínima de 59 días naturales.

Suscribirse al menos por la misma jornada que estuviera pactada en el contrato de la persona sustituida, en el caso de sustitución por excedencia, o por una jornada equivalente al porcentaje

que se hubiera reducido, en el supuesto de sustitución por reducción. Dicha condición de equivalencia entre el contrato de la persona sustituida y el de la persona contratada deberá mantenerse durante toda la actuación subvencionable.

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

Artículo 5.– Cuantía de la ayuda.

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

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

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

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

Artículo 6.– Duración máxima acumulada de la ayuda.

1.– Las subvenciones reguladas en las presentes bases se concederán durante los siguientes periodos máximos por la sustitución de la excedencia o reducción de jornada disfrutada por una misma persona por cada sujeto causante detallados a continuación. Estos periodos operan como límite máximo acumulado de periodos susceptibles de subvención.

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

b) En el supuesto de sustitución de excedencia por cuidado de familiares en situación de dependencia, 365 días naturales cuando la persona sustituida es mujer o cuando es hombre y se contrata a un hombre para su sustitución. El periodo máximo será de 730 días naturales si la persona sustituida es hombre y se contrata a una mujer para su sustitución.

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

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

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

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

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

3.— A los efectos del cómputo del límite máximo de duración de estas subvenciones, se tendrán en cuenta los periodos subvencionados al amparo del Capítulo IV del Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, o norma que lo sustituya.

Artículo 7.— Solicitudes, plazo de presentación y documentación preceptiva.

1.— Las solicitudes se tramitarán de forma electrónica, y a estos efectos deberán presentarse a través de la página web de Lanbide.

Las instrucciones para la tramitación, las declaraciones responsables y los modelos están disponibles en la página web de Lanbide en la siguiente dirección <https://www.lanbide.euskadi.eus>

Los trámites posteriores a la solicitud, incluidas las notificaciones, se realizarán a través del apartado «Mi carpeta» de la sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi: <https://www.euskadi.eus/micarpeta>

Igualmente, se podrá tramitar electrónicamente a través de un representante, para lo cual la representación podrá inscribirse en el Registro de apoderamientos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, accesible a través de la dirección siguiente: <https://www.euskadi.eus/representantes>

Los medios de identificación y firma electrónica admitidos en la sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi están accesibles en la siguiente dirección: <https://www.euskadi.eus/certificados-electronicos>

2.— El plazo de presentación será el siguiente:

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

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

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

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

3.— Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

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

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

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

c) En los supuestos de la ampliación de jornada prevista en el artículo 2.2 deberá acreditarse la contratación anterior a tiempo parcial, así como la modificación del contrato a los efectos de la sustitución.

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

e) Declaración de las personas físicas o jurídicas solicitantes de la ayuda acerca de la solicitud o concesión de otra ayuda de «minimis» en los 3 años anteriores.

f) Cuando la razón de la excedencia o reducción de la jornada de trabajo por la que se solicita la subvención haya sido la discapacidad o la extrema gravedad sanitaria de un familiar, hijo o hija, junto a con la solicitud se deberá aportar el certificado médico que justifique esta situación o documento acreditativo del grado de dependencia.

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

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

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

6.— Cuando se contrate a una persona para sustituir dos o más situaciones de excedencia o de reducción de jornada, deberá presentarse una solicitud por cada una de las sustituciones expre-

sadas en el contrato, en los términos y plazos establecidos en los párrafos precedentes para cada actuación subvencionable.

Artículo 8.— Subsanción y mejora de la solicitud.

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

Artículo 9.— Procedimiento y órganos competentes.

1.— Las solicitudes que se formulen serán estudiadas por orden de presentación y se resolverán ordenadamente en función del momento en el que el respectivo expediente esté completo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.3 de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones.

Una vez agotada la dotación presupuestaria, se procederá a la publicación de esta circunstancia en el BOPV y en la página web de Lanbide (<https://www.lanbide.euskadi.eus>), mediante resolución de la Dirección de Empresas y Emprendimiento y se denegarán las subvenciones a las solicitudes pendientes.

2.— El órgano encargado de la gestión y tramitación de las solicitudes es la Dirección de Empresas y Emprendimiento. El órgano competente para la resolución del procedimiento de concesión de subvenciones es la Dirección de Administración y Servicios Generales. La resolución de concesión de las subvenciones incluirá el importe de la subvención, forma de pago y de justificación de la subvención en su caso. En la resolución se hará mención expresa al carácter de «minimis» de la subvención concedida.

3.— El plazo máximo para resolver será de seis meses desde la fecha de presentación de la solicitud de subvención, transcurrido el cual, sin ser dictada y notificada la Resolución, se entenderá la solicitud desestimada por silencio administrativo.

4.— La Resolución de la Dirección de Administración y Servicios Generales no pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante la directora o el director general de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación.

Artículo 10.— Forma de pago.

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

2.— Para que se pueda realizar el pago de las subvenciones, la persona o entidad beneficiaria deberá constar en la base de datos de Terceros de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

En caso de que la persona no esté registrada o quiera modificar los datos bancarios existentes en la base de datos de terceros de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, deberá cumplimentar un formulario según el modelo establecido en la web, dentro del apartado de la ayuda «Alta o modificación de datos de tercero» en el «Registro de Terceros»: Ayudas a la contratación para la conciliación – Lanbide.

Artículo 11.— Obligaciones de las personas beneficiarias.

1.— Son obligaciones de las entidades beneficiarias las que, con carácter general, se establecen en los artículos 14, 27 y 42 de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones, y en particular, las siguientes:

a) Comunicar la extinción de los contratos que se produzcan con anterioridad a la duración inicialmente pactada, así como su causa.

b) Justificar a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinen la concesión o disfrute de la ayuda.

c) Colaborar con Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo en los procedimientos de comprobación, inspección, seguimiento y control de la actividad subvencionada que lleve a cabo, de oficio o a instancia de parte; y someterse a las actuaciones de comprobación de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, de la Dirección de Política Económica y Cohesión Europea del Departamento de Hacienda y Finanzas, la Oficina de Control Económico del Departamento de Hacienda y Finanzas y el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.

d) Comunicar a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo la obtención de subvenciones o ayudas para la misma finalidad, procedente de esta o de cualesquiera administraciones públicas o entes, tanto públicos como privados.

e) Comunicar a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo la modificación de cualquier circunstancia que hubiese sido tenida en cuenta para la concesión de la subvención, así como cualquier eventualidad que afecte sustancialmente al objeto o naturaleza de las actividades subvencionadas.

f) Comunicar a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo los procedimientos de reintegro o sancionadores 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 hallen aún en tramitación.

g) Obligaciones en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres:

– Garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la realización de pruebas o entrevistas y selección de los puestos de trabajo.

– Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales deberán emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género.

h) Las empresas o entidades beneficiarias deberán trasladar al personal contratado la información sobre protección de datos de carácter personal a que hace referencia el artículo 16 de estas bases reguladoras.

2.— Los requisitos que no sean verificados por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, serán acreditados mediante la declaración responsable que forma parte de la solicitud, a la que se refiere el artículo 3.2 de estas bases.

Artículo 12.— Concurrencia de ayudas.

1.— Las ayudas previstas en las presentes bases serán compatibles con otras que, para la misma finalidad, concedan o puedan establecer cualesquiera de las Administraciones Públicas.

2.— En el supuesto de concurrencia de ayudas, la suma de las mismas no podrán superar el 100 % de la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, o, en el supuesto de contratación por parte de sociedades cooperativas de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de duración determinada incluidas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, el 100 % de la cotización por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización o, en su caso, a la cuota única por la que cotice.

3.— En el supuesto de concurrencia de ayudas, el importe de las subvenciones en ningún caso podrá alcanzar una cuantía que supere el coste que la actuación subvencionable suponga a la persona beneficiaria de las ayudas. De cualquier forma, el exceso respecto a los límites reducirá siempre el importe de la ayuda a conceder por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

Artículo 13.— Incumplimientos y procedimiento de reintegro.

1.— En el supuesto de que las entidades beneficiarias de las ayudas previstas en esta convocatoria incumplan las obligaciones previstas en los artículos 14, 27 y 42 de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre Reguladora del Régimen de Subvenciones, o las previstas con carácter específico en la presente convocatoria o incurran en alguno de los supuestos de reintegro de la subvención establecidos en el artículo 36 de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre Reguladora del Régimen de Subvenciones, el director de Administración y Servicios Generales de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, 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 Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo las cantidades percibidas así como el interés de demora aplicable en materia de subvenciones desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro o hasta la fecha en que el deudor ingrese el reintegro si es anterior a esta, sin perjuicio de las demás acciones que procedan, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre Reguladora del Régimen de Subvenciones.

Las referidas cantidades tendrán la consideración de ingresos públicos a los efectos legales oportunos, siendo el régimen de responsabilidades el previsto en el artículo 46 de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre Reguladora del Régimen de Subvenciones.

En el caso de incumplimientos parciales el director de Administración y Servicios Generales de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, determinará la cantidad a reintegrar por la entidad beneficiaria respondiendo al principio de proporcionalidad en función de los costes justificados y las actuaciones acreditadas, en el supuesto de incumplimiento de la obligación de contratar durante el periodo previsto inicialmente o en la forma establecida, salvo que pueda constituir causa de reintegro total.

2.— El procedimiento de reintegro deberá ajustarse a lo contenido en la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones y en su normativa de desarrollo.

3.— El procedimiento de reintegro se iniciará por el director de Administración y Servicios Generales de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, y será comunicado a la entidad beneficiaria de la ayuda, poniéndole de manifiesto el hecho o hechos constitutivos de incumplimiento y requiriéndole para que, en el plazo de quince días, formule las alegaciones o presente los documentos justificativos que considere pertinentes. La iniciación del procedimiento suspenderá, en su caso, los pagos que aún quedaran pendientes.

4.— Transcurrido el plazo de alegaciones sin que estas se hubieren producido o desestimadas estas, el director de Administración y Servicios Generales de Lanbide-Servicio Público Vasco de

Empleo dictará resolución. El plazo máximo para resolver el procedimiento de reintegro será de 12 meses.

5.— Si la resolución estimase la existencia de incumplimiento y declarase la pérdida del derecho a la percepción de la subvención, en todo o en parte, el interesado deberá reintegrar a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo las cantidades que procedan en un plazo máximo de dos meses desde la notificación de la resolución. Este plazo se considerará como plazo de período voluntario.

6.— La falta de reintegro en el período voluntario determinará el inicio de los trámites correspondientes para su recuperación por vía de apremio, salvo que proceda la compensación de la deuda en los términos previstos en Reglamento de Recaudación de la Hacienda General del País Vasco.

Artículo 14.— Modificación de la Subvención.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención podrá dar lugar a la modificación de la subvención concedida, salvaguardando los requisitos mínimos establecidos en esta convocatoria para ser beneficiario de las subvenciones y los previstos en el artículo 25 de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones. En el supuesto de que de tal alteración de las condiciones pudiera derivarse la devolución de la totalidad o parte de la subvención concedida, se iniciará el correspondiente procedimiento de reintegro.

Artículo 15.— Información sobre protección de datos.

En materia de protección de datos de carácter personal Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo sujetará su actuación a lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679) y en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Los datos personales recabados formarán parte de la actividad de tratamiento «Subvenciones de empleo y de formación para el trabajo», de la que es responsable Lanbide y cuya finalidad es la gestión y control de las subvenciones relacionadas con las diferentes políticas activas de empleo competencia de Lanbide, la persecución del fraude y fines estadísticos. Los datos recabados son necesarios para el ejercicio de poderes públicos conferidos a Lanbide y el cumplimiento de las obligaciones legales y podrán ser comunicados a Administraciones Públicas con competencias en la materia.

Los titulares de los datos podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación del tratamiento, ante el responsable del tratamiento mediante el procedimiento de ejercicio de derechos en materia de protección de datos publicado en www.euskadi.eus/servicios/10842/

Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en <https://www.euskadi.eus/clausulas-informativas/web01-sedepd/es/transparencia/074300-cap2-es.shtml>

Artículo 16.— Normativa europea de la competencia.

Las ayudas contempladas en las presentes bases quedan sujetas al Reglamento (UE) 2023/2831 de la Comisión, de 13 de diciembre de 2023, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de «minimis». A consecuencia de esta calificación, el importe total de las ayudas de «minimis» concedidas a una única empresa no excederá de 300.000 euros en cualquier periodo de tres años.