



PUNTO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral

Decreto 133/2022, de 27 de diciembre, por el que se regula la concesión directa de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, cofinanciable por el Fondo Social Europeo Plus (FSE +). (DOCM 05/01/2023).

BENEFICIARIAS

Podrán ser beneficiarias de estas ayudas las personas trabajadoras que se encuentren de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, y los trabajadores y trabajadoras autónomos/as dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o Mutualidad del Colegio Profesional, empadronados en un municipio de Castilla-La Mancha, que efectúen una contratación para el cuidado de los familiares indicados en el artículo 1, en los términos previstos en este decreto.





ACTUACIÓN SUBVENCIONABLE

El presente decreto tiene por objeto regular la concesión directa de subvenciones destinadas a la contratación laboral indefinida de personas trabajadoras, dadas de alta en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, para el cuidado a domicilio de:

- a) Los hijos e hijas menores de catorce años y los menores de dieciocho años si el hijo o hija tiene una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.
- b) Los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y el cónyuge o pareja de hecho, dependientes o con una discapacidad, a cargo de la persona solicitante.

PLAZO Y PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

El plazo de presentación de solicitudes será de tres meses y se computará desde el día siguiente a la publicación del texto completo y del extracto de la resolución de convocatoria en el Diario Oficial de CLM, esto es, desde el 6 de enero de 2023.

Podrán ser subvencionables los contratos por tiempo indefinido que se formalicen con personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en una Oficina de Empleo de Castilla-La Mancha, hasta el día anterior a la fecha de contratación, según el informe de vida laboral de la misma.

Quedan excluidas aquellos contratos que sean celebrados en los siguientes supuestos:

- a) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, de la persona solicitante. No operarán las citadas exclusiones, cuando se acredite, mediante certificación de empadronamiento, que la persona a contratar no convive con el beneficiario de la ayuda.
- b) Los contratos realizados con infracción de la legislación laboral o de Seguridad Social.
- c) Los contratos realizados bajo la modalidad de fijo-discontinuo.

CUANTÍA

6.000 euros, por cada contrato, si este es a jornada completa.

Un incremento del 20 por ciento en la intensidad de la ayuda para aquellas solicitudes que se desarrollen en municipios o núcleos de población, definidos como zonas en riesgo de despoblación, y en los municipios o núcleos de población de más de 2.000 habitantes, definidos como zonas de intensa despoblación.

Un incremento del 30 por ciento en la intensidad de ayuda para aquellas solicitudes que se desarrollen en municipios o núcleos de población de menos de 2.000 habitantes, definidos como zonas de intensa despoblación, y en los municipios o núcleos de población de más de 2.000 habitantes, definidos como zonas de extrema despoblación.

Un incremento del 40 por ciento en la intensidad de ayuda para aquellas solicitudes que se desarrollen en municipios o núcleos de población de menos de 2.000 habitantes, definidos como zonas de extrema despoblación.

REQUISITOS

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social o, en su caso, con la Mutualidad de Previsión Social correspondiente, así como encontrarse al corriente en el pago de obligaciones por reintegro de subvenciones públicas.

b) No estar incurso la persona física en alguno de los supuestos de incompatibilidad que contempla la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, o en aquellos regulados en la legislación electoral de aplicación.

c) No haber sido objeto de sanción por resolución administrativa firme o condenada por sentencia judicial firme, por llevar a cabo prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, salvo cuando se acredite haber cumplido con la sanción o la pena impuesta y haber elaborado un plan de igualdad o adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, correspondiendo al órgano competente en materia igualdad, dar su conformidad a dichas medidas.

d) No haber sido objeto de sanciones en firme por incumplimiento de condiciones especiales de ejecución de un contrato administrativo, atinentes a la no discriminación por razón de sexo, constituyendo dicho incumplimiento infracción grave, salvo cuando se acredite haber cumplido con la sanción o la pena impuesta y haber elaborado un plan de igualdad o adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, correspondiendo al órgano competente en materia de igualdad, dar su conformidad a dichas medidas.

e) No encontrarse incurso en alguna de las otras circunstancias que determina el artículo 13, apartados 2 y 3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

f) Estar al corriente de pago de cuotas a la Seguridad Social correspondientes por la contratación de la persona trabajadora dada de alta en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, integrado en el Régimen General de la Seguridad Social.

g) Residir y figurar empadronada en el padrón de cualquier municipio de Castilla-La Mancha, junto con su cónyuge no separado legalmente o pareja de hecho salvo en el supuesto de familia monoparental, y junto con el hijo o la hija o familiar para cuyos cuidados va a contratar a la persona cuidadora.

h) La persona solicitante de la ayuda y el cónyuge no separado legalmente o pareja de hecho, éste último salvo en el supuesto de familia monoparental, integrantes de la unidad familiar, deberán ejercer una actividad retribuida por cuenta ajena o propia, o tener una incapacidad permanente absoluta o total para trabajar

i) En el caso de trabajadores/as por cuenta ajena, al menos uno de los progenitores, deberá tener una jornada a tiempo completo. En el caso de tratarse de una familia monoparental, la jornada del progenitor podrá ser a jornada completa o parcial. Cuando sea a tiempo parcial esta deberá ser igual o superior al 50 por ciento, de la jornada completa equivalente, a la de un trabajador/a comparable en cómputo anual de la entidad contratante o, en su defecto, la jornada máxima legal.

j) En el caso de que la contratación sea para el cuidado de familiares deberá acreditar que, en el municipio del domicilio familiar, no existen residencias o centros para el cuidado de personas dependientes de titularidad pública o si existen que le ha sido denegada su solicitud.

k) En el caso de que la contratación sea para el cuidado de hijos o hijas menores de tres años deberá acreditar que, en el municipio del domicilio familiar, no existe oferta educativa para el primer ciclo de educación infantil en escuelas infantiles de titularidad pública y si existe que le ha sido denegada, o bien que la jornada laboral de la persona solicitante, cónyuge o pareja de hecho no coincide con el horario escolar del hijo o hija a su cargo.

l) En el supuesto de que la contratación sea para el cuidado de hijos o hijas iguales o mayores de 3 años y menores de 14 años, y de los menores de 18 años de edad si el hijo o la hija tiene reconocida una discapacidad de porcentaje igual o superior al 33%, y la jornada laboral del solicitante, cónyuge o pareja de hecho no coincide con el horario escolar del hijo o hija a su cargo.

m) Ninguna de las personas progenitoras integrantes de la unidad familiar pueden encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de persona menor en el marco de la normativa de la Seguridad Social, ni afectada por un expediente de regulación de empleo total o parcial.

n) La renta per cápita anual de la unidad familiar deberá ser inferior o igual a los 15.350 euros.

ñ) No haber realizado la contratación con anterioridad a la presentación de la solicitud.

