

# 14/25

## *dictamen*

Sobre el Proyecto de Decreto  
por el que se regulan las ayudas para la  
conciliación de la vida personal,  
familiar y laboral

Bilbao, 19 de diciembre de 2025



CES  
EGAB

Consejo Económico  
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte  
Arazoetarako Batzordea

## Dictamen 14/25

---



## I.- ANTECEDENTES

---

El 4 de diciembre de 2025 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico solicitando informe sobre el *“Proyecto de Decreto por el que se regulan las ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”*, según lo establecido en el artículo 3.1 de la Ley 8/2012, de 17 de mayo, del Consejo Económico y Social Vasco.

La norma que se nos consulta tiene por objeto, según se expone en su artículo 1, regular las ayudas que, en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, otorgará el Gobierno Vasco, a través del departamento competente en materia de infancia, adolescencia y familias. Las tres categorías recogidas son: Ayudas a personas trabajadoras en excedencia laboral para cuidar a persona menor de tres años o que tengan reducción de jornada laboral para cuidar a persona menor de doce años; ayudas a personas trabajadoras en excedencia laboral o con reducción de jornada laboral para cuidar a familiares dependientes o en extrema gravedad sanitaria; ayudas para sufragar las cotizaciones a la Seguridad Social por contratar a personas para cuidar a persona menor de 14 años.

De manera inmediata fue enviada copia del documento a todos los miembros del Pleno del Consejo a fin de que remitieran sus propuestas y opiniones y dar traslado de estas a la Comisión de Trabajo pertinente, según lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Económico y Social Vasco.

El 16 de diciembre de 2025 se reúne la Comisión de Desarrollo Social y, a partir de los acuerdos adoptados, se formula el presente Proyecto de Dictamen para su elevación al Pleno del Consejo donde se aprueba por unanimidad.

## II.- CONTENIDO

---

El *“Proyecto de Decreto por el que se regulan las ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”* consta de exposición de motivos, 44 ordenados en cuatro capítulos, una disposición adicional, tres transitorias, una disposición derogatoria y dos finales.

Explica la exposición de motivos que desde 2003, cuando se aprobaron las primeras ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, se ha ido ampliando la cobertura y mejorando la normativa de las acciones subvencionables dirigidas a la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral en sucesivos decretos. En el tiempo transcurrido, la sociedad vasca ha evolucionado y han surgido nuevos retos a los que hay que dar respuesta.

En este sentido, el V Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias, la Infancia y la Adolescencia apuesta por promover programas y servicios basados en la investigación, la innovación, la evaluación y el impacto sobre la situación de la infancia y las familias. Así mismo, y con el objetivo de dar respuesta a la especial situación de las familias monoparentales, el Gobierno Vasco está tramitando la aprobación del Decreto por el que se regula el régimen de las familias monoparentales.

Por todo lo expuesto, es preciso adecuar los decretos en materia de conciliación a las novedades normativas, sociales y económicas.

El capítulo I del decreto que ahora se nos consulta regula las disposiciones generales. El capítulo II regula las ayudas a personas trabajadoras en excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de menores y de familiares dependientes, así como aquéllos que se hallen en situación de

extrema gravedad sanitaria. Esta regulación sustituye a la del Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre Ayudas para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Una de las novedades más significativa es la eliminación del requisito de continuidad del periodo mínimo para acceder a las ayudas. Como consecuencia, se pueden sumar periodos de excedencia o reducción de jornada de duración inferior, hasta alcanzar el periodo mínimo exigido de 59 días. Con esta modificación se facilita la conciliación al permitir que las personas puedan acogerse a una excedencia o a una reducción de jornada por los periodos que les sea estrictamente necesarios.

Además, se podrán acoger a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de familiar quienes tengan parientes de primer o segundo grado de consanguinidad o de primer grado de afinidad en situación de extrema gravedad sanitaria. Esta ampliación responde a numerosas solicitudes para cuidar de las personas progenitoras que requieren de ayuda diaria y que hasta ahora no habían sido tenidas en cuenta.

Por otra parte, se han actualizado los importes correspondientes a las ayudas en respuesta a una demanda reiterada por la ciudadanía. Asimismo, se prevén nuevas actualizaciones a través de normas de carácter presupuestario. En cuanto a la obligación de estar al corriente en las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social, se mantiene la exoneración regulada en por el Decreto 164/2019.

Por último, se ha actualizado la regulación de la ayuda para las situaciones de pluriempleo debido a que la casuística es ahora más amplia y variada, lo que exige una regulación más detallada que permita garantizar una actuación administrativa acorde a los objetivos del presente decreto y que sea territorialmente homogénea.

El capítulo III regula las ayudas para sufragar las cotizaciones a la Seguridad Social derivadas de la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de una persona menor hasta que cumpla 14 años. Esta línea de ayudas estaba regulada en el Decreto 102/2022, de Ayudas a la Contratación de Personas Trabajadoras para el Cuidado de Hijas e Hijos Menores de 14 años. Con su inclusión en este decreto se reúne en un único texto normativo todas las ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral gestionadas por el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. Como novedad se exige en esta línea de ayudas la obligación de la persona solicitante de encontrarse al corriente de las obligaciones de pago de la Seguridad Social.

El capítulo IV regula todas aquellas cuestiones procedimentales relacionadas con el decreto. Concretamente, se refiere a la presentación de solicitudes, procedimiento de tramitación y de resolución de las ayudas; documentación acreditativa a presentar por los solicitantes; y, finalmente, establece el régimen de exclusiones, incompatibilidades y concurrencia entre ayudas que los interesados deben tener en cuenta a la hora de solicitar las mismas.

### III.- CONSIDERACIONES GENERALES

---

#### I - Consideración previa. Celeridad y consecuencias en el trabajo del CES.

En primer lugar, queremos llamar la atención sobre la celeridad con la que se ha remitido a este Consejo el “*Proyecto de Decreto sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral*” sobre el que se nos solicita dictamen por vía de urgencia, por lo que todos los plazos quedan acortados a la mitad. Debemos recordar que en 2019 ya se nos remitió este Decreto en las mismas condiciones.

En aquel momento ([véase Dictamen 10/19, de 19 de julio](#)) ya manifestamos lo que reiteramos ahora: Que el resultado práctico de lo que a, a nuestro entender, supone un uso de los tiempos no apropiado, da como resultado, además de una merma de la función consultiva de este Consejo, la necesidad de dictaminar sobre un proyecto de Decreto que, consideradas tanto su extensión como su importancia, merecería espacios temporales más generosos para el debate del mismo y la aportación de propuestas que aterricen en el articulado del decreto de forma más profunda.

Del mismo modo, echamos de menos la posibilidad de un estudio más pausado de documentación relevante, como los informes de impacto de género o económico, en un decreto clave como es el que se nos remite.

#### II - Valoración general

Se presenta a nuestra consideración el “*Proyecto de Decreto por el que se regulan las ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*”, norma que regula las ayudas que, en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, otorga el Gobierno Vasco, para adaptar la normativa en vigor en materia de conciliación a las novedades normativas, sociales y económicas.

Creemos esencial un **sistema público de apoyo a las familias** que vaya más allá de las ayudas públicas, como ya hemos manifestado en ocasiones previas. Recuperamos para justificar esta apreciación, el siguiente extracto del citado Dictamen 10/19:

*“Con carácter previo a dictaminar esta norma, que regula un conjunto de ayudas económicas para la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal de las familias vascas, queremos incidir en la importancia de la provisión de una oferta suficiente y amplia de servicios y equipamientos que contribuyan a dicho objetivo, ya que las ayudas dinerarias son necesarias, pero no suficientes.*

*Y, en este sentido, reiteramos lo manifestado en nuestro Dictamen 4/2018, de 9 de marzo, sobre el “Proyecto de modificación del Decreto de las ayudas económicas de apoyo a las familias con hijos e hijas a cargo”, en el que este Consejo valoraba “el importante papel que las ayudas económicas desempeñan” pero, además, consideraba, como reflexión que puede servir también para el presente Dictamen, que “**además de la provisión de prestaciones económicas suficientes, resulta fundamental la consolidación de una oferta suficientemente amplia de servicios y equipamientos que permitan a las familias tener la descendencia que desean y conciliar adecuadamente los distintos ámbitos de su vida**”.*

De igual manera, reiteramos las conclusiones del Dictamen 5/22, de 21 de marzo, sobre el “*Proyecto de Decreto de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años*”:

*“La aportación de las familias que tienen hijos o hijas resulta de un valor inestimable, tanto para la propia familia como para la sociedad en su conjunto, y en este momento, para que las actuales*

*necesidades de conciliación puedan ser atendidas, el enfoque de la política familia tiene que evolucionar y avanzar hacia un enfoque más integral.*

*En el contexto actual en el que estamos inmersos, además de paliar los gastos que ocasiona la crianza de los hijos o hijas, resulta esencial asumir la necesaria corresponsabilidad de toda la sociedad y de las instituciones públicas, en particular, en el cuidado de niños, niñas y jóvenes menores de 14 años, y explorar nuevas medidas y recursos que hagan posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral hasta que los hijos e hijas tengan esa edad.”*

Ante esta situación, reivindicamos el **reconocimiento social y económico de la gestión del cuidado** para garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

### III - Otras consideraciones generales

#### Primera. La incorporación de la perspectiva de género

Del examen del proyecto de Decreto se deduce que, si bien la exposición de motivos declara que la norma ha sido concebida incorporando la perspectiva de género y orientada a la promoción de un modelo corresponsable en el ámbito de los cuidados, esta orientación no se traslada posteriormente al articulado, que carece de previsiones sustantivas que permitan abordar los efectos diferenciados que las medidas de conciliación generan sobre mujeres y hombres. En particular, resulta significativo que las ayudas reguladas —excedencias laborales, reducciones de jornada y contrataciones para el cuidado de menores— sean, conforme a la evidencia disponible y a las tendencias observadas en los sucesivos decretos precedentes, utilizadas de manera claramente mayoritaria por mujeres, circunstancia que produce un impacto negativo en términos de igualdad efectiva, tanto en la participación laboral femenina como en su trayectoria profesional.

Debe destacarse igualmente que la eliminación del mecanismo introducido en el Decreto 164/2019 para incentivar el uso por parte del progenitor varón, aun cuando se justifique en su escasa eficacia, no viene acompañada en el texto proyectado por ninguna otra medida que permita corregir la desigual distribución de los tiempos de cuidado entre mujeres y hombres. De este modo, la supresión de dicho incentivo, no sustituido por instrumentos alternativos que favorezcan la participación masculina en las responsabilidades familiares, puede generar un retroceso en la capacidad de la política pública de conciliación para contribuir al objetivo legal de corresponsabilidad, consolidando de facto el patrón desigual de asunción de tareas de cuidado.

A la vista de lo anterior, consideramos que **el proyecto no aborda adecuadamente el impacto de género negativo asociado a las medidas reguladas, ni incorpora mecanismos preventivos o correctores** que permitan garantizar su coherencia con los principios establecidos en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, así como con los mandatos de fomento de la corresponsabilidad previstos en la Ley 13/2008 y en la Ley 2/2024.

Por todo ello, estimamos oportuno recomendar:

1. Atender legislativamente a la **evaluación de impacto de género ex ante**, que incorpora datos desagregados por sexo sobre la utilización histórica de las ayudas y que permite identificar los riesgos de profundización de la brecha de género.

2. La incorporación de incentivos normativos dirigidos a **fomentar el acceso equilibrado** de mujeres y hombres a las medidas de excedencia y reducción de jornada, tales como incrementos porcentuales cuando ambos progenitores distribuyan equitativamente los periodos de cuidado.
3. El establecimiento de **obligaciones de seguimiento y evaluación anual**, mediante indicadores desagregados por sexo, así como la previsión de mecanismos de revisión normativa en caso de constatarse un uso marcadamente desigual que comprometa la finalidad de corresponsabilidad.

En consecuencia, consideramos que la aprobación del proyecto de Decreto en sus términos actuales, si bien recoge medidas interesantes y necesarias, podría limitar su contribución a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la conciliación, resultando aconsejable la incorporación de medidas adicionales para garantizar la plena adecuación del Decreto al marco normativo vigente en materia de igualdad y corresponsabilidad.

### Segunda. Las ayudas para sufragar la contratación de personas cuidadoras de hijos e hijas

El capítulo III del proyecto de Decreto recoge las ayudas para la contratación de personas cuidadoras de hijos e hijas menores de 14 años, mediante la subvención de las cuotas de cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados del Hogar.

Queremos constatar el limitado impacto de esta línea de ayudas en comparación con las otras (son la opción del 5,8 % de las familias que se acogen a las ayudas para la conciliación recogidas en este Decreto)<sup>1</sup> y la necesidad de que el Gobierno explore **nuevas vías y recursos** para responder a los problemas de las familias para conciliar las tareas de cuidado de hijos e hijas y la actividad laboral. Para ello, sería muy conveniente contar con un **diagnóstico** sobre el conjunto de familias beneficiarias y las razones para acceder a unas u otras medidas.

### Tercera. Propuestas de mejora

Señalaremos en las consideraciones específicas diversas propuestas de mejora del articulado, a fin de recoger una **mejor protección** ante dos especiales circunstancias que pueden darse ante las necesidades de cuidados: la existencia de vínculos personales no estrictamente familiares o las mayores cargas de cuidado que soportan algunas familias.

---

<sup>1</sup> La **Memoria Socioeconómica de la CAPV de 2024** elaborada por este Consejo recoge, en su apartado sobre “Las políticas públicas de apoyo a las familias y a la infancia y la adolescencia” lo siguiente: “...En segundo lugar, 14.499 personas trabajadoras (el 17,6 % del total) fueron beneficiarias en 2023 de ayudas a la conciliación (+9,1 % respecto de 2022), de las cuales 13.150 recibieron ayudas por encontrarse en excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas, 472 por estar en una de estas situaciones para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria, 15 se beneficiaron de ayudas para la contratación de personas cuidadoras de sus hijos e hijas (Decreto anterior), 43 recibieron ayudas por encontrarse en excedencia laboral a fin de equiparar los periodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor de un año disfrutados por las personas progenitoras y, para terminar, 819 personas fueron beneficiarias de ayudas para la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos e hijas menores de 14 años (Decreto de 2023).” (Fuente: GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA: Evaluación de Programas Subvencionales 2023).

En definitiva, un total de 834, el 5,8 % de las familias beneficiarias de ayudas a conciliación, se acogieron a las bonificaciones de las cuotas de la SS para la contratación de cuidadoras.

- Las necesidades de cuidados ante vínculos que superan el ámbito de la familia

En lo relativo a la conciliación de la vida laboral y al reparto de las tareas, se debe tener en cuenta la conveniencia, por parte de la Administración, de facilitar las tareas de cuidado entre personas unidas por vínculos que superan a la familia en su sentido más tradicional.

El vinculograma es un concepto relativamente nuevo, empleado especialmente en el ámbito de la conciliación laboral y personal, y se refiere al conjunto de medidas para gestionar y fortalecer las conexiones (vínculos) con personas importantes, no limitándose a la familia biológica, sino incluyendo amigos, pareja, colegas o cualquier persona a la que se quiera cuidar o apoyar, permitiendo una red de apoyo más amplia y flexible para la conciliación. Se trata de una figura, además, que ya se ha empezado a tratar en la negociación colectiva.

Consideramos que la **introducción del vinculograma** en la norma que se nos ha consultado podría facilitar las tareas de cuidado a través de la superación del vínculo de parentesco, y además puede contribuir a que las tareas de cuidado no recaigan casi exclusivamente en las mujeres.

A la hora de definir un Vinculograma, podría establecerse, por ejemplo, que la persona trabajadora pueda elegir a 6 personas que pudieran tener necesidad de ser atendidas por ella o quisieran ser atendidas por ella. Estableciendo, para 3 de ellas, un nivel cercano o próximo. Las tres primeras personas serían reconocidas como familiares de 1er grado (es decir, disfrutarían de los mismos permisos para el cuidado de personal) y las otras tres serían iguales a 2º grado”. El proceso de designación de estas personas debería realizarse al inicio de cada contratación y renovarse periódicamente.

- Las familias con mayores cargas de cuidado

Consideramos especialmente necesario que el nuevo Decreto incorpore una protección reforzada para **las familias numerosas**, atendiendo a sus mayores cargas organizativas y económicas. En este sentido, se podría valorar ofrecer una excedencia remunerada de 24 semanas para familias numerosas, equiparándola al apoyo que en su momento se ofrecía a las familias monoparentales, aumentándose en dos semanas adicionales por cada hijo o hija que se tenga a partir del cuarto.

De igual manera, consideramos pertinente que este Decreto refuerce las herramientas para la mejora de la conciliación en las familias que cuentan con alguna **persona con discapacidad**, promoviendo un modelo más justo, flexible y respetuoso con su derecho a una vida autónoma y en igualdad de condiciones. Por ese motivo, formularemos en las consideraciones específicas varias propuestas de modificación del articulado.



## IV.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

---

### Art. 3. Requisitos generales de las personas beneficiarias

El **apartado 2** exige a las personas beneficiarias *“Haber estado empadronada de forma continuada en cualquier municipio de la Comunidad Autónoma de Euskadi durante el año anterior a la presentación de la solicitud o, en su defecto, durante cinco años continuados dentro de los diez inmediatamente anteriores”*.

No consideramos conveniente establecer como requisito el empadronamiento con una antigüedad de 1 año, ya que ello puede dejar fuera de las ayudas a personas trabajadoras que para la conciliación de su vida personal, familiar y laboral tienen que hacer uso de excedencias o reducciones de jornada, con las consecuentes mermas de sus salarios.

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

#### Art. 7. Actuaciones subvencionables

Entre las actuaciones subvencionables, el **apartado 2** contempla la *“Reducción de jornada: se subvencionará a las personas trabajadoras que se encuentren en reducción de jornada de trabajo de, al menos, un 33 % por cuidado de persona menor hasta que esta cumpla doce años”*.

Estimamos que sería más adecuado extender el ámbito subvencionable a una **reducción de jornada de 1/8**, de acuerdo con el artículo 37.6 del Estatuto de las personas trabajadoras.

### 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

#### Art. 11. Requisitos de la persona en situación de dependencia

En primer lugar, el **apartado 1** de este artículo dispone que *“La persona familiar para cuyo cuidado se ha solicitado la excedencia o reducción de jornada debe tener reconocida una dependencia en virtud de la Ley 39/2006, de 14 diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y sus normas de desarrollo mientras dure la actuación subvencionable”*.

Consideramos que exigir una resolución de dependencia o discapacidad deja fuera a aquellas personas que se encuentran en proceso de valoración o en lista de espera. Por ello, proponemos la **adición** destacada en negrita:

*“1. La persona familiar para cuyo cuidado se ha solicitado la excedencia o reducción de jornada debe tener reconocida una situación de dependencia, **o haber iniciado su solicitud**, conforme a 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, mientras dure la actuación subvencionable. **La presentación del justificante de solicitud de valoración será suficiente para acceder a la ayuda, condicionada a la posterior acreditación del reconocimiento de la situación de dependencia**”*.

En segundo lugar, se propone en el **apartado 3** (que pasaría a ser el 4 según nuestra propuesta anterior) la **supresión del texto subrayado**:

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

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

En nuestra opinión, el **uso de los centros de día** por parte de las personas en situación de dependencia no puede ser motivo para no recibir las ayudas en caso de excedencias. De hecho, los centros de día son ámbitos de desarrollo y trabajo de la autonomía personal de estas personas, por lo que no sólo pueden ser compatibles con los trabajos de cuidado que realiza la persona en excedencia sino que, en algunos casos, resultan necesarios.

#### **Art. 13. Concurrencia de ayudas por el cuidado de la misma persona familiar**

El **apartado 1** de este artículo dispone: *“En el supuesto de que hubiera varias personas con derecho a solicitar simultáneamente esta ayuda por el cuidado de una misma persona en situación de dependencia severa (grado II) o una gran dependencia (grado III), se establecen las siguientes limitaciones:*

- a) Para el cuidado de una persona con gran dependencia (grado III), 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 (grado II), una excedencia laboral o hasta dos reducciones de jornada simultáneas...”*

Consideramos que, en ambos grados de dependencia, debería contemplarse la **posibilidad de que más de una persona pueda acogerse a una excedencia**, dado que la sobrecarga que asumen las personas cuidadoras y su impacto en la calidad de los cuidados justifican una mayor flexibilidad.

#### **DISPOSICIONES COMUNES A LAS AYUDAS POR EXCEDENCIA Y/O REDUCCIÓN**

##### **Art. 18. Cuantía de las ayudas**

En nuestra opinión, **las jornadas parciales no son, a menudo, una elección de la personas trabajadoras**. Además, se trata de una modalidad de contratación generalizada en ámbitos feminizados.

Entendemos que si no es una opción personal, se deben mantener las mismas ayudas que para el resto de personas trabajadoras en excedencia para el cuidado.

En consecuencia, sugerimos, en este artículo, la **adición** destacada en negrita en el **apartado 1**:

*“1. La cuantía de la ayuda económica referida a un período temporal de 365 días naturales y a una contratación a jornada de trabajo completa o a tiempo parcial de las personas trabajadoras que se acojan a excedencias es la siguiente:*

- a) Con una renta familiar estandarizada igual o inferior a 20.000 euros: 3.850 euros.*
- b) Con una renta familiar estandarizada superior a 20.000 euros: 3.236 euros.*
- ”.*

En otro orden de cosas, consideramos que el **sistema de dos tramos de Renta Familiar Estandarizada (RFE)** recogido en este artículo no refleja adecuadamente la diversidad económica de las familias.

La **introducción de tres tramos** permitiría una aplicación más progresiva, equitativa y ajustada a la capacidad económica real. Además, esta propuesta es plenamente coherente con el propio Decreto, puesto que el Artículo 25, relativo a la contratación de cuidadoras o cuidadores, establece tres tramos de RFE ( $\leq 20.000$  €,  $20.001-50.000$  €,  $>50.000$  €), aplicando los porcentajes del 100 %, 75 % y 25 %. En nuestra opinión, mantener dos tramos en el artículo 18 y tres en el 25 genera una incoherencia interna que afectaría a la comprensión y aplicación de la norma.

En definitiva, nuestra propuesta fortalece la claridad normativa, incrementa la progresividad del sistema y permite redistribuir los recursos sin aumentar el gasto público global.

#### **Art. 19. Incrementos de cuantía**

Se dispone lo siguiente: *“La cuantía económica de las ayudas a las excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos o hijas se incrementará en un 30%, por el tiempo en el que la unidad familiar se encuentre en alguna de las siguientes situaciones durante la actuación subvencionable:*

- a) Familias monoparentales.*
- b) Familias numerosas.*
- c) Unidades familiares con alguna persona miembro en situación de dependencia severa (grado II) o gran dependencia (grado III) o discapacidad igual o superior al 50%.*

*En el caso de las ayudas por cuidado de familiar en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria, la situación de dependencia severa o gran dependencia o discapacidad igual o superior al 50% deberá darse en, al menos, dos miembros de la unidad familiar...”*

Consideramos que, **con independencia del grado de dependencia** reconocido y desde el momento en que exista una **discapacidad igual o superior al 33 %**, debería aplicarse el incremento del 30 % en la cuantía económica de las ayudas vinculadas a excedencias y reducciones de jornada destinadas al cuidado de hijos o hijas, dado el sobre coste económico y las mayores necesidades de apoyo asociadas a la discapacidad.

Además, el incremento debería aplicarse cuando exista, al menos, **un miembro en esta situación**, dado que la presencia de una sola persona con gran dependencia ya supone una carga de conciliación extraordinaria.

Por todo lo expuesto, **sugerimos** el siguiente **texto** para este artículo:

*“La cuantía económica de las ayudas a las excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos o hijas se incrementará en un 30%, por el tiempo en el que la unidad familiar se encuentre en alguna de las siguientes situaciones durante la actuación subvencionable:*

- a) Familias monoparentales.*
- b) Familias numerosas.*
- c) **Unidades familiares con alguna persona miembro en situación de dependencia o discapacidad igual o superior al 33%.***

*En el caso de las ayudas por cuidado de familiar en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria, la situación de dependencia severa o gran dependencia o discapacidad igual o superior al 50% deberá darse en, al menos, **un miembro** de la unidad familiar...”*

#### **AYUDAS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS PARA EL CUIDADO DE HIJAS E HIJOS MENORES DE 14 AÑOS**

##### **Art. 23. Requisitos específicos de las personas beneficiarias**

Uno de los requisitos para ser beneficiarias/os que indica este artículo es la acreditación de ambas personas progenitoras de **jornadas completas de trabajo**. “3. *La persona o personas progenitoras integrantes de la unidad familiar deben tener una jornada laboral igual o superior a la jornada completa (100 %).*”

Si bien, a continuación, se ofrecen algunas excepciones, consideramos que esta condición es limitante, potencialmente, para aquellas personas progenitoras con contrataciones a jornada parcial y que, en base a los índices de parcialidad, afectan especialmente a las mujeres, tal y como ya hemos expuesto. En consecuencia, recomendamos **la revisión** de este artículo.

## **V.- CONCLUSIÓN**

---

El CES Vasco considera adecuada la tramitación del “Proyecto de Decreto por el que se regulan las ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, con las consideraciones que este órgano consultivo ha efectuado para su modificación.

Bilbao, a 19 de diciembre de 2025.

Vº Bº del Presidente

La Secretaria General

Javier Muñecas Herreras

Izaskun Astondoia Sarria