



DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

ORDEN EPE/614/2021, de 21 de mayo, por la que se convocan ayudas a la pequeña empresa y entidades sin ánimo de lucro para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes a 2021.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone que su finalidad es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

En el ámbito de las relaciones laborales, la Ley Orgánica, presta especial atención a la corrección de la desigualdad mediante una serie de previsiones, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo además entre estos derechos laborales, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, promoviendo la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas.

El apartado 2 del artículo 45 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, modificado por el artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, extendió la exigencia de elaboración y aplicación de un plan de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, estableciendo unos periodos paulatinos de aplicación. Además, se creó la obligación de inscribir todos los planes de igualdad, incluso los voluntarios, en el registro desarrollado reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Por otra parte, el precepto 6 del referido Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, determinando el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

Con la aprobación del mencionado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres se introducen nuevas obligaciones a las empresas. Por un lado, regulan el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración de las políticas de igualdad dentro de la empresa y se concreta el contenido de los planes de igualdad. Por otro, se establecen sistemas para identificar la discriminación salarial, basados en la obligación de transparencia retributiva en instrumentos como los registros retributivos, la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.

El Departamento de Economía, Planificación y Empleo del Gobierno de Aragón ejerce, a través de la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, entre otras, la competencia en materia de promoción del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales y promoción de la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas tal como establece el Decreto 29/2020, de 11 de marzo, del Gobierno de Aragón, por la que se aprueba la Estructura Orgánica del Departamento de Economía, Planificación y Empleo.

En este contexto, el Gobierno de Aragón se propone impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas no obligadas por ley o convenio colectivo, mediante el establecimiento de medidas de fomento, que incluyan el apoyo técnico necesario.

La realidad nos demuestra que los planes de igualdad constituyen una herramienta de desarrollo y modernización que favorece las relaciones laborales, por ello, para el año 2021 se incluye en esta línea de subvenciones a las entidades sin ánimo de lucro, con el fin de que el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades alcance al mayor número posible de entidades.

La Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, modificadas mediante Orden EPE/297/2021, de 22 de marzo, constituyen el régimen jurídico aplicable para la concesión de ayudas destinadas a elaborar e implantar planes de igualdad, disponiendo en el artículo 19 que el procedimiento para la concesión de estas líneas de subvención es el de concurrencia competitiva.



El artículo 1 punto 3 establece que al amparo de estas bases reguladoras pueden ser objeto de subvención, cualesquiera otras líneas de subvención que en materia de relaciones laborales y de prevención de riesgos laborales pueda establecerse atendiendo a las circunstancias especiales que en dichas materias puedan concurrir.

El artículo 2 determina que las ayudas que se concedan al amparo de sus bases reguladoras, tendrán la consideración de subvenciones públicas y, por tanto, se regirán por lo dispuesto en la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en su reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, y demás normativa vigente de aplicación.

Las mismas bases reguladoras establecen en el artículo 3, en los apartados a) y d) que tendrán la condición de beneficiarias de estas ayudas, las empresas y las personas físicas o jurídicas, que realicen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón y las entidades sin ánimo de lucro, con ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Aragón, siempre que estén legalmente constituidas conforme a su normativa reguladora, dispongan de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

La Ley 4/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021, incluye en el presupuesto de gastos del Departamento de Economía, Planificación y Empleo para dicho ejercicio dotación económica suficiente y adecuada para financiar el programa 3151 Relaciones Laborales, cuya ejecución corresponde a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social en las aplicaciones presupuestarias G/3151/470100/91002 y G/3151/480607/91002.

La presente convocatoria queda incluida en el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía, Planificación y Empleo, aprobado por Orden de 25 de octubre de 2019, para el periodo 2020-2023. Dicho Plan contempla, dentro del área de actuación, proyectos de aplicación de la Ley de igualdad, una línea de subvención para elaborar y/o implantar medidas de igualdad.

Las ayudas contempladas en la presente Orden, tienen el carácter de ayudas “de minimis” y están sujetas al Reglamento (UE) n.º 1407/2013, de 18 de diciembre de 2013, de la Comisión, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas “de minimis” (“Diario Oficial de la Unión Europea” L 352/1, de 24 de diciembre de 2013).

De acuerdo con lo anterior y en el ejercicio de las atribuciones que me han sido conferidas mediante Decreto 29/2020, de 11 de marzo, del Gobierno de Aragón, y en el ejercicio de la competencia otorgada en el artículo 16 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, resuelvo:

Primero.— Objeto de la convocatoria y finalidad de la concesión de las subvenciones.

Es objeto de la presente Orden convocar para el ejercicio 2021, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones públicas destinadas a pequeñas empresas y entidades sin ánimo de lucro, cuyo fin sea elaborar o implantar, por primera vez, planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Segundo.— Bases reguladoras de las subvenciones.

Las bases para la concesión de estas subvenciones son las que se articulan en la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero (“Boletín Oficial de Aragón”, número 52, de 16 de marzo de 2017), modificadas mediante Orden EPE/297/2021, de 22 de marzo (“Boletín Oficial de Aragón”, número 75, de 8 de abril de 2021).

Tercero.— Entidades beneficiarias.

1. De la concesión de las subvenciones reguladas en la presente convocatoria se podrán beneficiar las empresas y entidades sin ánimo de lucro, cuya plantilla se encuentre entre 25 y 49 personas trabajadoras que, en el ámbito de las relaciones laborales, adopten por primera vez un plan de igualdad tendente a alcanzar en su organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, siempre y cuando no se encuentren obligadas en virtud de convenio colectivo.

2. Las entidades beneficiarias de las subvenciones reguladas en la presente Orden serán las empresas que realicen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón y las entidades sin ánimo de lucro con ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Aragón que, en el momento de presentar la solicitud, cumplan con los requisitos generales siguientes:



- a) Estar legalmente constituidas.
- b) Tener personalidad jurídica propia y capacidad de obrar y no encontrarse dentro de los supuestos regulados por los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.
- c) Cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, las entidades que opten a la subvención de planes de igualdad deberán tener una plantilla, en el momento de presentar su solicitud, no inferior a 25 y no superior a 49 personas trabajadoras.
- d) Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, con la Hacienda del Estado, la Hacienda de la Comunidad Autónoma y con la Seguridad Social, así como no tener deuda alguna pendiente de pago con la Comunidad Autónoma ni ser deudor por resolución de procedencia de reintegro de las causas recogidas en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Para la acreditación de estos requisitos, la presentación de la solicitud por parte del beneficiario conllevará la autorización del órgano gestor para recabar los certificados a emitir tanto por la Agencia Estatal de Administración Tributaria y por la Tesorería General de la Seguridad Social, como por los órganos de la Administración Tributaria de la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.
- e) Acreditar, mediante declaración responsable, el efectivo cumplimiento de los requisitos y la realización de la actividad en todas las subvenciones que le hayan sido concedidas con anterioridad para un mismo destino y finalidad en ejercicios anteriores, aunque se trate de diferentes fases o aspectos de un mismo proyecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, apartado b) de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

La presentación de la solicitud de subvención, salvo manifestación expresa de lo contrario, conllevará la autorización del solicitante a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social para recabar los informes a que se refiere este apartado.

- f) Cumplir con la legislación medioambiental y de transparencia.
- g) No haber sido sancionada mediante resolución administrativa firme, ni por sentencia judicial firme en materia laboral, de memoria democrática, de personas con discapacidad, por acciones consideradas discriminatorias por razón de género, o por atentar, alentar o tolerar prácticas en contra de los derechos de las personas LGTBI.

3. No podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en la presente convocatoria aquellas entidades que previamente a la fecha de publicación de esta convocatoria tengan aprobado un plan de igualdad, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad.

Cuarto.— *Requisitos de los planes de igualdad.*

1. La concesión de las subvenciones reguladas en la presente Orden tendrán como objeto la elaboración e implantación de un plan de igualdad tendente a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las pequeñas empresas y entidades sin ánimo de lucro.

2. Para ello, se deberá garantizar el compromiso de la dirección de la entidad y la participación e implicación de la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, de la comisión negociadora, en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad.

3. El plan de igualdad y las acciones a realizar en relación con las áreas de trabajo que debe abarcar se deberán llevar a cabo utilizando y fomentando un lenguaje inclusivo con perspectiva de género.

4. A efectos de solicitud, concesión y justificación de estas subvenciones, los planes de igualdad que se presenten deberán impulsar principalmente acciones en relación con las áreas de trabajo que se especifican a continuación:

- a) Proceso de selección y contratación: Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización, asegurando la ausencia de políticas discriminatorias en materia de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional: Medidas que garanticen la igualdad en la clasificación de los grupos profesionales para todas las personas trabajadoras con iguales aptitudes profesionales, titulaciones y desempeño de las mismas tareas, funciones o especialidades profesionales y responsabilidades.
- c) Formación: Formación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad o acceder a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas.



- tadas. Acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres dirigidas al personal de la entidad.
- d) Promoción profesional: Reglas de ascenso basadas en criterios que no lleven a situaciones de discriminación en función de sexo.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres: Medidas que impulsen la igualdad en materia retributiva, tipología de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad y puestos directivos, entre otras.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Medidas de adaptación de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la corresponsabilidad.
 - g) Infrarrepresentación femenina: Medidas que aseguren mayor representación de las mujeres en aquellos grupos profesionales en que se hallan infrarrepresentadas con el fin de conseguir la paridad entre mujeres y hombres, asegurando la ausencia de políticas discriminatorias y fomentando la promoción de las trabajadoras a todos los grupos y funciones en las que estén infrarrepresentadas.
 - h) Retribuciones: Igualdad en materia retributiva, eliminando la discriminación directa o indirecta por razón de sexo en las condiciones salariales y la brecha salarial.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Elaboración de un procedimiento/protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la entidad, implantando medidas preventivas para la erradicación de estas conductas.

Quinto.— *Actuaciones subvencionables.*

1. Las ayudas reguladas en esta convocatoria incluyen necesariamente el desarrollo por parte de la entidad beneficiaria de las siguientes fases:

- a) La elaboración de un diagnóstico de situación en la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que incluya datos estadísticos desagregados por sexo y contenga al menos las materias indicadas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- b) La elaboración de un plan de igualdad que recoja medidas que corrijan las deficiencias detectadas en el diagnóstico.
- c) La primera fase de implantación de las medidas prioritarias previstas en el plan de igualdad.

2. A los efectos de esta convocatoria, el diagnóstico, el plan de igualdad y la primera fase de aplicación se definen de la forma siguiente:

- a) Elaboración de un diagnóstico de situación como resultado del proceso de toma y recogida de datos dirigido a identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la entidad.

El diagnóstico de situación, punto de partida del plan de Igualdad, deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y se referirá al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- b) El plan de igualdad consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que tienden a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las discriminaciones en razón de sexo y/o género. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las acciones concretas a adoptar para su consecución, de forma planificada en el tiempo, incluyendo la relación de medios materiales y humanos necesarios, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



En su elaboración se deberá tener en cuenta el siguiente contenido mínimo y estructura:

- Determinación de las partes que los conciertan.
 - Ámbito personal, territorial y temporal.
 - Informe del diagnóstico de situación de la empresa (o, en los grupos de empresas, de cada de una de las empresas del grupo).
 - Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).
 - Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
 - Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
 - Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
 - Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
 - Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
 - Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
 - Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.
- c) La primera fase de aplicación del plan de igualdad consiste en la implantación de las acciones definidas en este como prioritarias, vistas las deficiencias detectadas en el diagnóstico. Se deberá acreditar la realización completa de dos de estas actuaciones como mínimo.

3. El plazo para la realización de las actividades subvencionadas será el comprendido entre la fecha de la aceptación de la resolución de concesión definitiva y el 29 de octubre de 2021. Se podrán imputar las acciones realizadas por la entidad, desde el 1 de enero de 2021, en el proceso de elaboración del diagnóstico y elaboración e implantación del plan de igualdad.

4. En la realización de las actividades subvencionadas deberá garantizarse la participación de la representación legal del personal de la entidad beneficiaria.

5. Deberá resultar acreditada la implicación de la dirección de la entidad y de la representación legal del personal de la entidad en todo el proceso y en la documentación que se derive de él, así como la capacitación profesional y especialización en igualdad de género de las personas que elaboren esta documentación.

A estos efectos, el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece la obligación de negociar el plan de igualdad con la representación legal del personal de la entidad o, en su defecto, con una comisión negociadora.

En las empresas que cuenten con representación legal del personal, la legitimación para negociar en representación del personal de la empresa la ostentará el comité de empresa, los/as delegados/as de personal y, en su caso, las secciones sindicales que sumen la mayoría de las personas que integran el comité.

Por su parte, en aquellas empresas en las que no existiera representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Asimismo, contará con un máximo de seis participantes. No obstante, esta comisión estará válidamente integrada por aquellas organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si en la empresa existieran centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social estará integrada, por un lado, por los/las representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme lo indicado anteriormente. En este caso, la comisión estará compuesta por un máximo de trece participantes.

Sexto.— *Procedimiento de concesión de las subvenciones.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 de la citada Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, la concesión de las ayudas previstas en la presente convocatoria se tramitará mediante el procedimiento de concurrencia competitiva, conforme a lo previsto al artículo 14.2 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón. Para ello, la prelación de las solicitudes, válidamente presentadas y que cumplan los requisitos señalados, se realizará



según los criterios de valoración, establecidos en el apartado decimotercero de esta convocatoria, con el fin de adjudicar, con el límite fijado en la presente convocatoria dentro del crédito disponible, aquellas que hayan tenido mayor valoración.

Séptimo.— Financiación.

1. El importe total del crédito asignado a la presente convocatoria asciende a doscientos mil euros (200.000,00€) y las subvenciones que correspondan se financiarán con cargo a los créditos previstos en el presupuesto de gastos para este ejercicio aprobado mediante Ley 4/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón que a continuación se relacionan:

| Aplicación presupuestaria | Crédito |
|---------------------------|-------------|
| 15030 G/3151 470100 91002 | 150.000,00€ |
| 15030 G/3151 480607 91002 | 50.000,00€ |

2. La distribución de los créditos presupuestarios tiene carácter estimativo y podrá alterarse de acuerdo a lo establecido en el artículo 58.4 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. Su efectividad quedará condicionada a lo previsto en el artículo 58.5 de dicho Reglamento.

3. Las subvenciones se concederán hasta agotar la consignación presupuestaria.

4. Las resoluciones de concesión de subvenciones otorgadas al amparo de esta convocatoria quedarán condicionadas a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el momento de concesión.

Octavo.— Cuantía de la subvención.

1. Se podrá financiar hasta el 80% de la actividad subvencionada. En el caso de percibir otras ayudas públicas para la misma actividad, la suma de las mismas no podrá superar este porcentaje. El importe de la actividad subvencionable no alcanzado por la subvención que se otorgue será cubierto con fondos propios de la entidad beneficiaria. No obstante, en ningún caso, el importe de la subvención podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

2. La determinación de la cuantía individualizada de la subvención será un porcentaje de la cuantía solicitada en función de la puntuación obtenida al aplicar los criterios de valoración establecidos en el apartado decimotercero de esta convocatoria. La cuantía máxima a percibir será de ocho mil euros (8.000 €) y, solo se otorgará una única ayuda para cada entidad.

3. En aplicación de los criterios de valoración y baremación fijados en esta convocatoria, se subvencionarán los siguientes porcentajes:

- 80% de la cuantía solicitada para los proyectos que obtengan una puntuación entre 90 y 100 puntos.

- 70% de la cuantía solicitada para los proyectos que obtengan una puntuación entre 89 y 70 puntos.

- 60% de la cuantía solicitada para los proyectos que obtengan una puntuación entre 69 y 50 puntos.

4. Las subvenciones concedidas al amparo de esta convocatoria, están sujetas a los límites establecidos en el Reglamento (UE) n.º 1407/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de “*minimis*” (“Diario Oficial de la Unión Europea”, L. 352, de 24 de diciembre de 2013).

Noveno.— Gastos subvencionables.

1. La subvención concedida se destinará a cubrir los siguientes gastos relativos a la elaboración del diagnóstico y la elaboración e implantación del plan de igualdad de la entidad:

1.1. Gastos derivados de la elaboración del diagnóstico de situación de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.2. Gastos derivados de la elaboración del plan de igualdad.

1.3. Gastos derivados de la implantación de la primera fase de aplicación de las medidas establecidas en el plan de igualdad, tales como los derivados de campañas de sensibilización interna y/o externa, acciones de formación y otras acciones de similares características.



1.4. Los importes correspondientes al coste derivado de la subcontratación total o parcial de la actividad subvencionada con otra entidad, en cuyo caso, habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el apartado vigésimo tercero de esta convocatoria.

2. Los importes relativos a gastos de personal, desplazamiento y alojamiento, en lo que excedan a los fijados como máximos para la categoría equivalente del personal al servicio del Gobierno de Aragón, no se considerarán subvencionables. En cualquier caso y, según el punto 100 del Plan de Racionalización del Gasto Corriente del Gobierno de Aragón, las retribuciones del personal directivo únicamente se subvencionarán hasta el límite de las retribuciones de un Director General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Los gastos de desplazamiento y alojamiento se justificarán aportando facturas para acreditar su pago, o los oportunos recibos, desglosados los importes percibidos, por conceptos.

Teniendo en cuenta el punto 93 del citado Plan, los importes máximos que se podrán financiar, serán los mismos que los previstos en la normativa vigente para las indemnizaciones por razón del servicio al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón para el grupo 2.

3. No serán subvencionables los bienes de inversión ni sus gastos de amortización, la adquisición de equipamiento, ni la de mobiliario e infraestructuras, ni los gastos cuyo valor sea superior al de mercado, ni todos aquellos que no respondan de manera indubitada a la naturaleza de la actividad subvencionada, de acuerdo en todo caso con lo señalado en el artículo 34 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

4. No se considerarán subvencionables:

- Los gastos e intereses bancarios y otros gastos financieros.
- La adquisición de equipos y material inventariable.
- Las comisiones, indemnizaciones y otros gastos suplementarios acordados para el personal.
- El Impuesto de Valor Añadido (IVA): en ningún caso se podrá incluir como gasto subvencionable el importe del IVA.

5. Todos los gastos imputados con cargo a la subvención deberán corresponder a las actividades subvencionadas y estar realizados en el periodo indicado en el apartado quinto, párrafo tercero de esta convocatoria y pagados con anterioridad a la finalización del periodo de justificación previsto en el apartado vigésimo primero.

Décimo.— *Trámites electrónicos con la Administración.*

1. Según lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las personas jurídicas deberán realizar los trámites relacionados con el presente procedimiento a través de medios electrónicos.

2. Las empresas y entidades que deseen participar en la presente convocatoria deberán en relación con el presente procedimiento:

- a) Presentar la solicitud por medios electrónicos, tal y como se especifica en el apartado undécimo.
- b) Tramitar las subsanaciones, aportaciones, alegaciones, aceptación y renuncias en formato electrónico en la sede electrónica de la Administración Pública de Aragón, a través del servicio digital Aportación de documentos a procedimientos en trámite (<https://www.aragon.es/tramites/aportacion-de-documentos-a-procedimientos-en-tramite>).

Las subsanaciones, aportaciones y renuncias se presentarán a través de la indicada herramienta, desde el apartado "Aportaciones", e irán dirigidas a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social del Departamento de Economía, Planificación y Empleo.

- c) Interponer los recursos administrativos en formato electrónico en la sede electrónica de la Administración Pública de Aragón, a través del servicio digital Interposición de recursos ante la Administración (<https://www.aragon.es/tramites/interponer-recursos-ante-la-administracion>), desde el apartado "Recursos", especificando como destinataria la Secretaría General Técnica del Departamento de Economía, Planificación y Empleo.

3. Las comunicaciones que realice la Administración a la entidad solicitante o su representante se practicarán a través del Servicio de Notificaciones Electrónicas del Gobierno de Aragón, disponible en el enlace: <https://www.aragon.es/tramites/notificaciones-electronicas>.

La Administración enviará un aviso a la dirección de correo electrónico de la entidad interesada que ésta haya comunicado, informándole de la puesta a disposición de una notificación en la sede electrónica citada. La falta de práctica de este aviso no impedirá que la notifi-



cación sea considerada plenamente válida, de conformidad con el artículo 41.6 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

En virtud de lo previsto en el artículo 43.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las notificaciones por medios electrónicos se entenderán practicadas en el momento en el que se produzca el acceso a su contenido. No obstante, si transcurridos diez días naturales desde la puesta a disposición de la notificación no se accede a su contenido, dicha notificación se entenderá rechazada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, dando por efectuado el trámite correspondiente y siguiéndose el procedimiento, al amparo de lo establecido en el artículo 41.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Undécimo.— Plazos de solicitud y forma de presentación.

1. La solicitud será obligatoriamente cumplimentada en el modelo específico disponible en la sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón e irá dirigida al Servicio de Relaciones Laborales.

Se accederá al modelo de solicitud a través de la url <https://www.aragon.es/tramitador/-/tramite/ayudas-pequena-mediana-empresa-elaboracion-implantacion-planes-igualdad> o incluyendo en el buscador de trámites de la sede el procedimiento número 1924 “Ayudas para la elaboración e implantación de planes de igualdad” y, siguiendo los pasos establecidos en el apartado Descargar Formularios.

2. El plazo para la presentación de la solicitud será de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el “Boletín Oficial de Aragón” y, deberá ir acompañada de la documentación que se indica en el apartado duodécimo de la presente convocatoria.

3. Para poder presentar la solicitud de forma telemática es necesario identificarse con uno de los certificados electrónicos reconocidos por el Gobierno de Aragón (DNI o certificado electrónico) o con el sistema Cl@ve. La información relativa a certificados, firma y sellos electrónicos se encuentra disponible en la sede electrónica: <https://www.aragon.es/tramites>.

4. Para realizar correctamente el proceso de presentación electrónica de la solicitud mediante el Tramitador on line, deberán cumplimentarse las siguientes fases:

- Seguir los pasos indicados para la identificación del solicitante y rellenar los datos de la solicitud.

- Una vez cumplimentados los datos de la solicitud, se deberá aportar la documentación que corresponda.

- Firmar electrónicamente la solicitud, la cual será registrada electrónicamente por la aplicación, proporcionando un justificante (mediante correo electrónico) en el que constará el número de registro de entrada, la fecha y la hora de presentación.

5. Para cualquier aclaración o información, podrán dirigirse al correo electrónico trabajo@aragon.es, prestándose a los interesados el apoyo preciso. Si durante el proceso de solicitud telemática se producen problemas técnicos, podrán ponerse en contacto con el Soporte Técnico de Administración Electrónica a través del correo soportesae@aragon.es.

6. En caso de que el último día del plazo de presentación de solicitudes exista imposibilidad material de tramitar electrónicamente las solicitudes o cualquier otro trámite asociado a este procedimiento, por problemas técnicos del mismo (debidamente acreditados), a través de la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, tales trámites podrán realizarse conforme al artículo 16.4.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en los restantes registros electrónicos de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, las entidades que integran la Administración Local y el sector público institucional. La existencia de incidencias técnicas no supondrá la ampliación del plazo de presentación de solicitudes.

Duodécimo.— Documentación a presentar y subsanación de errores.

1. Las solicitudes, deberán ir acompañadas de los siguientes documentos:

A) En el caso de la presentación de la solicitud a través de representante, la representación se acreditará conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La citada documentación no será necesario aportarla si se presenta la solicitud mediante certificado de representante de la entidad solicitante.

B) Descripción de la entidad solicitante, dejando constancia de ello en la correspondiente casilla del tramitador online de la solicitud. Los datos no cumplimentados no podrán ser tenidos en cuenta a efectos de su valoración.



- C) Memoria del proyecto del plan de igualdad, en modelo normalizado denominado “memoria proyecto”. Los datos no cumplimentados en dicho formulario no podrán ser tenidos en cuenta a efectos de su valoración. Este documento deberá estar firmado por la persona representante de la entidad solicitante y por la representación legal de la plantilla o en su defecto, por la comisión negociadora constituida.
- D) Documento de constitución de la entidad, junto con la certificación acreditativa de su inscripción en el Registro Público correspondiente, así como estatutos y, en su caso, modificaciones debidamente legalizadas.
- E) Certificación, en su caso, de estar al corriente del pago del Impuesto de Actividades Económicas o exento de su abono.
- F) Informe de Trabajadores/as en Alta de la Tesorería General de la Seguridad, a fecha de solicitud de la subvención. Para acreditar el número de personas trabajadoras de la entidad, se deberá presentar un Informe de Trabajadores/as en Alta (ITA), emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social, a fecha de presentación de la solicitud de la subvención. Las entidades comunicarán a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social cualquier cambio en la plantilla, que tenga incidencia en el cómputo del número de personas trabajadoras.
- G) En el caso de subcontratar la ejecución de la actividad, documento de la entidad subcontratada, en modelo normalizado denominado “entidad subcontratada”.
- H) Currículo de la persona responsable del proyecto, en modelo normalizado denominado “currículo responsable del proyecto”.
- I) Currículo del equipo técnico, en modelo normalizado denominado “currículo equipo técnico”.
- J) Documento firmado que garantice el compromiso de la dirección de la entidad y la participación e implicación de la representación legal del personal en la misma, o en su defecto, de la comisión negociadora, en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad, en modelo normalizado denominado “garantía de compromiso”.
- k) Declaración de la persona representante de la entidad indicando el convenio colectivo aplicado a la plantilla dejando constancia de ello en la correspondiente casilla del tramitador online de la solicitud.
- L) Declaración responsable, en la que hará constar los siguientes extremos:
- 1.º Que cumple con los requisitos para ser entidad beneficiaria de la subvención en el momento de presentación de la solicitud, cuyo cumplimiento deberá mantener hasta el momento en que se efectúe el pago de la ayuda.
 - 2.º Que cumple las obligaciones por reintegro de subvenciones, según lo establecido en los artículos 21 y 25 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.
 - 3.º Que no está incurso en ninguna de las prohibiciones o exclusiones previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, según lo establecido en el artículo 26 del Reglamento de dicha Ley, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como en la presente Orden.
 - 4.º Las subvenciones, ayudas, ingresos o recursos obtenidos o solicitados para la misma finalidad o, en su caso, declaración expresa de no haberlos solicitado.
 - 5.º Las ayudas sujetas al régimen “de minimis” establecido en el Reglamento (UE) n.º 1407/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013 o, en su caso, ayudas sujetas al régimen “de minimis” en el sector agrario establecido en el Reglamento (UE) n.º 1408/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, modificado mediante el Reglamento 2019/316 de la Comisión, de 21 de febrero, que hayan sido solicitadas y/o concedidas durante el ejercicio fiscal en curso y en los dos ejercicios fiscales anteriores indicando fecha de concesión, entidad concedente e importe de la subvención.
 - 6.º Que no ha sido objeto de sanción administrativa firme ni de sentencia firme condenatoria en materia laboral, de memoria democrática, por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género, por la legislación de igualdad y protección integral por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género y por la legislación de derechos y garantías de las personas con discapacidad.
 - 7.º Que cumple con la legislación medioambiental y de transparencia.
 - 8.º En caso de haber obtenido aval del Gobierno de Aragón para cualquier operación incluso para fines distintos de la subvención solicitada, se dejará constancia de ello en la correspondiente casilla del tramitador online de la solicitud, al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el apartado 3 de la disposición adicional segunda de



la Ley 4/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021.

2. La entidad solicitante deberá estar en disposición de acreditar los extremos objeto de declaración responsable citados.

La entidad interesada será responsable de la veracidad de los datos y documentos que presente. Tiene el deber de custodia de los originales de los documentos sobre la que aporte copia digitalizada. Con la firma electrónica de la solicitud declara la fidelidad de las copias aportadas con sus originales. La Administración podrá requerirle en cualquier momento de la tramitación del procedimiento la presentación de los documentos originales a efectos de su cotejo con la copia presentada.

3. La presentación de la solicitud de subvención faculta al órgano gestor para efectuar, en el ejercicio de sus competencias, las consultas y las verificaciones necesarias para comprobar la exactitud de los datos y documentos requeridos que ya se encuentren en poder de esta Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración, a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto.

No obstante, la entidad interesada podrá oponerse expresamente a que sean consultados o recabados los datos especificados en este apartado. En este caso, deberá aportar los documentos sobre los que se oponga a la consulta junto con la solicitud y, además, ejercer el derecho de oposición a través del formulario de solicitud.

4. Si la solicitud presentada no reúne los requisitos establecidos en esta convocatoria el órgano instructor requerirá a la entidad interesada para que en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si no lo hiciese, se le tendrá por desistida de su solicitud previa Resolución, conforme a lo establecido, en cuanto a subsanación y mejora de la solicitud, en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La subsanación deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto en el apartado décimo de esta convocatoria.

La Administración enviará un aviso a la dirección de correo electrónico de la entidad interesada que ésta haya comunicado, informándole de la puesta a disposición de una notificación en la sede electrónica citada. La falta de práctica de este aviso no impedirá que la notificación sea considerada plenamente válida, de conformidad con el artículo 41.6 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. En virtud de lo previsto en el artículo 43.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las notificaciones por medios electrónicos se entenderán practicadas en el momento en el que se produzca el acceso a su contenido.

No obstante, si transcurridos diez días naturales desde la puesta a disposición de la notificación no se accede a su contenido, dicha notificación se entenderá rechazada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, dando por efectuado el trámite correspondiente y siguiéndose el procedimiento, al amparo de lo establecido en el artículo 41.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Decimotercero.— *Criterios de valoración y baremación.*

La concesión de la subvención se hará respetando los importes máximos establecidos en esta orden de convocatoria, de acuerdo con los criterios de baremación siguientes, según la ponderación que se establece para cada uno:

a) Calidad y viabilidad técnica y económica del programa (hasta 85 puntos):

- Justificación: coherencia, planificación y adecuación del proyecto de implantación del plan de igualdad hacia la situación y a las características de la entidad (hasta 25 puntos). Se valorará la planificación de las actuaciones, el que sean coherentes con la estructura y situación de la plantilla, los objetivos específicos finales, así como los objetivos generales a lograr con la actividad subvencionada en relación con la trayectoria y sector de la entidad.

- Metodología: modo de implicación y participación prevista de la representación legal de la plantilla o, en su defecto, de la comisión negociadora en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del plan de igualdad (hasta 20 puntos).

- Sistema de seguimiento y evaluación: herramientas y órganos de seguimiento y evaluación previstos en el plan de igualdad (hasta 23 puntos). Se valorará el establecimiento de sistemas de indicadores, la frecuencia en el seguimiento y la evaluación prevista, las características de los órganos encargados del seguimiento y evaluación, así como los mecanismos previstos para informar de los resultados a la dirección y a la plantilla.



- Perfil de los recursos humanos a desarrollar las actuaciones: se valorará la adecuación de los recursos humanos para llevar a cabo el proyecto, la formación, experiencia y especialización en materia de igualdad de las personas y/o entidades participantes en el proyecto (hasta 12 puntos).
 - Presupuesto: Se valorará el grado de aportación de financiación propia por parte de la entidad solicitante para la elaboración e implantación del plan de igualdad, así como los medios materiales puestos a disposición del proyecto (hasta 5 puntos).
- b) Integración del principio de igualdad en las actividades a desarrollar (hasta 15 puntos): Se valorarán las medidas adoptadas en materia de igualdad y la presencia de mujeres en los órganos de dirección, que la entidad tenga implementadas en el momento de la presentación de la solicitud, como indicador del compromiso de la misma con la igualdad, y como paso previo a la elaboración e implantación del plan de igualdad. La puntuación mínima para poder optar a la subvención será de 50 puntos. En caso de empate, se resolverá, dando prioridad a las solicitudes que hayan obtenido mayor puntuación en el apartado a), y si persiste el empate en el apartado b).

Decimocuarto.— Instrucción y evaluación.

1. La Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, a través del Servicio de Relaciones Laborales, será el órgano instructor del procedimiento, procederá al análisis técnico de las solicitudes que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria y podrá realizar de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la comprobación y estudio de los datos relativos a la actuación subvencionable y del cumplimiento de las condiciones de la entidad solicitante para ser beneficiaria de la subvención.

2. La comisión de valoración estará compuesta por cuatro personas adscritas a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía, entre ellas, ejercerán las funciones de presidencia, la Jefa del Servicio de Relaciones Laborales, las de secretaría, la Asesora Técnica, y se podrá requerir la asistencia de terceras personas, con voz, pero sin voto, para que presten asesoramiento técnico.

3. La comisión de valoración realizará el estudio y valoración de las solicitudes de acuerdo con los criterios establecidos en el apartado decimotercero de esta convocatoria y a la vista de la disponibilidad presupuestaria, formulará un informe en el que figurará la aplicación de los criterios de valoración y el orden preferente resultante, indicando las entidades beneficiarias propuestas y su cuantía, conforme a los principios de objetividad, transparencia, igualdad y no discriminación, así como la puntuación obtenida y que será la base de la propuesta de resolución del órgano instructor.

Decimoquinto.— Propuesta de resolución.

1. El órgano instructor, a la vista del informe emitido por la comisión de valoración, formulará la propuesta de resolución provisional en un acto único, y se dará traslado a la entidad interesada para cumplir con el trámite de audiencia; si la propuesta de resolución se separa del informe técnico de valoración, en todo o en parte, el órgano instructor deberá motivar su decisión, debiendo quedar constancia en el expediente. La entidad interesada, en el plazo de cinco días, podrá presentar las alegaciones que considere oportunas.

Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta en la resolución otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por la entidad interesada. En este caso, la propuesta de resolución tendrá el carácter de definitivo.

2. La propuesta de resolución definitiva deberá expresar la relación de entidades solicitantes para las que se propone la concesión de la subvención y su cuantía, especificando la puntuación obtenida y los criterios de valoración seguidos para efectuarla, así como las condiciones y plazos de justificación de la subvención. Se notificará a las entidades interesadas, de forma individualizada, para su aceptación, en los términos previstos en los artículos 40 y 42 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La aceptación deberá aportarse en los términos especificados en el apartado décimo de la presente convocatoria.

Si la aceptación expresa no se comunica en el plazo de diez días, a contar desde el día siguiente al de su notificación, se considerará que la entidad propuesta como beneficiaria desiste de su solicitud.

La propuesta de resolución definitiva en ningún caso supone la creación de derecho alguno a favor de la entidad beneficiaria frente a la Administración, mientras no se haya notificado la resolución de la concesión.



Decimosexto.— Resolución.

Evacuados los trámites del apartado anterior, la Consejera de Economía, Planificación y Empleo, como órgano competente para la concesión, resolverá y notificará, individualmente a las entidades beneficiarias, mediante Orden, en el plazo máximo de tres meses, contados a partir del día de la publicación del extracto de esta convocatoria en el “Boletín Oficial de Aragón”, y su contenido será el señalado en el artículo 23.2 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón. No obstante, si la resolución dictada se aparta en todo o en parte de la propuesta del órgano instructor deberá motivarse suficientemente, debiendo dejar constancia en el expediente.

Transcurrido el citado plazo máximo, sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se podrá entender desestimada la solicitud, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 apartado 4 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

Decimoséptimo.— Publicidad y transparencia.

De conformidad con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón y en el artículo 23.3 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, las subvenciones concedidas se publicarán en el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón y en el Portal del Departamento de Economía, Planificación y Empleo.

Decimooctavo.— Recursos, plazo y forma de interposición.

Contra la resolución de concesión, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante la Consejera de Economía, Planificación y Empleo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y artículo 58.3 del texto refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por el Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón; o bien recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin perjuicio de cualquier otro que pudiera interponerse.

2. La presentación de los recursos se realizará en la sede electrónica del Gobierno de Aragón, en los términos expuestos en el apartado décimo de la presente convocatoria.

Decimonoveno.— Reformulación de solicitudes.

Cuando la subvención tenga por objeto la financiación de actividades a desarrollar por la entidad solicitante y el importe a conceder sea inferior a la petición de ayuda, se le podrá instar a reformular su petición para ajustar los compromisos y condiciones a la subvención otorgable, respetando en todo caso el objeto, condiciones y finalidad de la subvención, así como los criterios de valoración establecidos respecto de las solicitudes. Si la entidad solicitante no contesta en el plazo otorgado, se mantendrá el contenido de la solicitud inicial.

Vigésimo.— Modificación de la resolución de concesión.

Una vez recaída la resolución de concesión, la entidad beneficiaria podrá solicitar la modificación de su contenido cuando afecte a la forma o plazos de su ejecución. La solicitud de modificación se deberá fundamentar suficientemente y deberá formularse con carácter inmediato a la aparición de las circunstancias que la justifiquen y, en todo caso, con anterioridad al momento en que finalice el plazo de ejecución de la actividad subvencionada. La modificación sólo podrá autorizarse en el caso de que aparezcan circunstancias excepcionales que alteren, dificulten o imposibiliten el desarrollo de la actividad subvencionada tal como fue aprobada y, en todo caso, si no daña derechos de terceros.

Vigésimo primero.— Justificación de las subvenciones.

1. La justificación de las actuaciones objeto de subvención, deberá efectuarse conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, de las bases que regulan la presente convocatoria.

2. La modalidad de la justificación de la subvención toma la forma de cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto, de acuerdo con el artículo 72 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Los documentos justificativos se ajustarán a lo señalado en este apartado y deberán presentarse de manera telemática en el Registro electrónico accediendo a la sede electrónica del Gobierno de Aragón e irán diri-



gidos a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social. La documentación justificativa podrá presentarse hasta el 15 de noviembre de 2021.

3. La entidad beneficiaria presentará una cuenta justificativa de la actividad y gastos realizados, y contendrá la siguiente información:

- A) Una memoria final acreditando el cumplimiento de las actividades realizadas, en la que se expongan las fases y actuaciones llevadas a cabo, las incidencias y/o dificultades en el proceso de implementación de las medidas, los resultados y productos obtenidos, así como cualquier otro dato de interés ocurrido en la ejecución de la actividad subvencionada.
- B) Certificado acreditativo firmado por la persona que actúe como representante legal de la entidad beneficiaria, del coste y financiación de las actividades realizadas para las que se han otorgado la subvención, y de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación de importe y su procedencia.
- C) Una memoria económica que contendrá una relación clasificada de los gastos imputados a la actividad desarrollada y su coste, debidamente firmada por la representación legal de la empresa, que incluirá:
 - Relación del personal que haya participado, identificando las personas trabajadoras y las personas que, expresamente, se hayan contratado para realizar la actividad subvencionada, el coste por hora imputado y el número de horas invertidas en la actividad, así como el coste total correspondiente a cada una de ellas.
 - Informe de plantilla media de personas trabajadoras en situación de alta desde la fecha de solicitud de la subvención, a fecha de presentación de su justificación, emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.
 - Informe de Trabajadores/as en Alta correspondiente al periodo comprendido entre la fecha de solicitud y la fecha de justificación de la subvención.
 - Una relación de facturas, con identificación del acreedor, concepto, importe, fecha de emisión y fecha de pago.
 - En su caso, la carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados, así como los intereses derivados de los mismos.
- D) Los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 34.3 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, deba de haber solicitado la entidad beneficiaria, con carácter previo a la contracción del compromiso para la prestación del servicio o la entrega del bien. En concreto, cuando el importe del gasto subvencionable sea igual o superior a la cuantía de 40.000 euros, en el supuesto de ejecución de obra o de 15.000 euros, en el supuesto de suministros de bienes o prestación de servicios, la entidad beneficiaria deberá aportar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores, con carácter previo a la contracción del compromiso para la prestación del servicio o entrega del bien.

La elección entre las ofertas presentadas, que deberán aportarse en la justificación o, en su caso, en la solicitud de subvención, se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.

4. La justificación de los gastos se efectuará con facturas o documentos contables de valor probatorio equivalente, y la del pago, con los justificantes de las transferencias bancarias o documentos acreditativos de los pagos realizados, de acuerdo con la normativa contenida en los reglamentos aplicables a los fondos europeos y en la normativa estatal y autonómica de desarrollo.

5. Todos los documentos que se presenten deberán corresponder a las actuaciones realizadas en el periodo de realización de las actividades subvencionadas indicado en el apartado quinto, punto tercero de esta convocatoria. En caso de que los gastos aportados hayan sido objeto de otra subvención o ayuda, se deberá aportar certificado de la persona representante de la entidad indicado procedencia e importe subvencionado.

6. Los justificantes que correspondan a honorarios de profesionales deberán consistir en facturas firmadas y selladas (en caso de no ser electrónicas), en las que figurará el concepto al que se refieren las actuaciones por las que se extienden las mismas, así como la liquidación por el IVA e IRPF cuando corresponda. Cuando existan contratos de arrendamiento de servicios, se aportará copia legible de los mismos y los justificantes de las cantidades devengadas.

7. Si los justificantes corresponden a gastos de personal, se deberán aportar las nóminas, los boletines de cotización a la Seguridad Social y el IRPF, unidos a sus correspondientes justificantes de pago, no teniendo validez, a efectos de justificación, ninguna nómina que no vaya acompañada de dichos documentos.

8. Las nóminas deberán expresar claramente el nombre y dos apellidos del trabajador, DNI, el mes a que correspondan, la cuantía bruta, los descuentos y el importe líquido. Si en un mismo boletín de cotización a la Seguridad Social figurase el personal incluido en los pro-



gramas o actividades subvencionadas junto con otro de distinta finalidad, se detallará al dorso el importe correspondiente al trabajador/es de las actuaciones subvencionadas, con indicación de la cuota empresarial y de la persona trabajadora.

Vigésimo segundo.— Pago de las subvenciones.

1. El pago se realizará cuando el órgano instructor constate la correcta ejecución del proyecto y la entidad beneficiaria haya presentado la documentación justificativa en su integridad.

2. Se perderá el derecho al cobro en los supuestos de falta de justificación y/o no hallarse al corriente frente a sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social, o tenga pendiente de pago alguna otra deuda con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Vigésimo tercero.— Subcontratación de la acción.

1. Las actuaciones previstas para la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad, así como las derivadas de la primera fase de implantación de las medidas prioritarias previstas en el plan de igualdad, pueden ser realizadas directamente por personal de la propia entidad o por una empresa o personal externo, contratado para esta finalidad, en ambos casos, con especialización en igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, hasta un porcentaje que no supere el 50% del importe total de la actividad subvencionada. De modo excepcional, se podrá contratar la ejecución total de la actividad, siempre que se acredite documentalmente la imposibilidad material de la beneficiaria para su ejecución directa, en los términos y límites establecidos en el artículo 31 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

2. La entidad beneficiaria de la subvención deberá realizar directamente las siguientes funciones, no pudiendo delegar ni subcontratar con terceros su desarrollo total ni parcial:

- El diseño de la acción subvencionada.
- La elaboración final de las memorias justificativas de actividad y económica.
- La coordinación de todas las fases de realización de la actividad subvencionada.

Vigésimo cuarto.— Obligaciones de las entidades beneficiarias.

1. Las entidades beneficiarias de las subvenciones vendrán obligadas a cumplir las obligaciones que, con carácter general, se recogen en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como, el artículo 9 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón y, además las siguientes:

- a) Realizar la actividad que fundamente la concesión de la subvención en la forma, condiciones y plazo establecidos en esta convocatoria y en la resolución de concesión.
- b) Gestionar y realizar de forma directa aquellas actividades que constituyan el contenido principal de la subvención que se solicita, a excepción de aquellas actividades que deban ser subcontratadas.
- c) Presentar la justificación de los gastos efectuados con cargo a la subvención concedida, en la forma, condiciones y plazo establecidos en esta convocatoria.
- d) Comunicar a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social tan pronto como se conozca, la obtención de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera de las administraciones o entes públicos o privados, nacionales o de la Unión Europea o de organismos internacionales, así como su importe y la aplicación de tales fondos a las actividades subvencionadas.
- e) Comunicar a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social aquellas circunstancias que, como consecuencia de la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, pudieran dar lugar a la modificación de la resolución.
- f) Conservar los documentos justificativos originales de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control por el órgano concedente, y en su caso, de las actuaciones de control, en su modalidad de función interventora o control financiero, que competen a los órganos correspondientes y de las actuaciones previstas en la legislación de la Cámara de Cuentas y del Tribunal de Cuentas en relación con las subvenciones concedidas, de acuerdo con el Título IV de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.
- g) Cumplir con las obligaciones derivadas de la Ley de 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón y las obligaciones establecidas en el artículo 18 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras.



- h) Cumplir con las obligaciones de estar al corriente en las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como de la ausencia de toda deuda pendiente de pago con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón y demás establecidas en la normativa reguladora en materia de subvenciones.
- i) Comunicar a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social cualquier cambio en la plantilla, que tenga incidencia en el cómputo del número de personas trabajadoras.
- j) Mantener el nivel de empleo de trabajadores fijos que la entidad tenga contratados al menos durante el periodo abarcado entre la fecha de solicitud hasta la fecha de justificación de la subvención, así como, acreditar que han sido informados todos los trabajadores y trabajadoras de la misma sobre el objeto y gestión de la subvención. El incumplimiento de estos requisitos conllevará el reintegro de las cantidades percibidas, por parte de la entidad, de la subvención concedida.

2. Se entenderá que se ha mantenido el número de personas trabajadoras fijas, cuando el nivel de la plantilla media en el periodo exigido, sea igual o superior al número de personas trabajadoras fijas que la entidad tuviera a fecha de solicitud de la subvención. A efectos de este cómputo, no se tendrán en cuenta las personas trabajadoras fijas que en este periodo hayan cesado su relación laboral por jubilación, fallecimiento o incapacidad laboral absoluta o para la profesión habitual.

Vigésimo quinto.— Reintegros.

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas, así como la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención y hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, conforme a lo establecido en la Título III de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, y artículo 16 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero.

Procederá la devolución parcial de la subvención concedida en proporción al grado de infracción cometida por parte de la empresa, en el caso del incumplimiento de la obligación del mantenimiento del empleo contemplada en el apartado vigésimo cuarto, párrafo 1.j) de esta convocatoria.

Vigésimo sexto.— Responsabilidad y régimen sancionador.

Las entidades beneficiarias de las subvenciones quedarán sometidas a las responsabilidades y régimen sancionador que, sobre infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones, establece el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre y el Título V de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

Vigésimo séptimo.— Eficacia.

La presente Orden producirá efectos con la publicación del extracto de esta convocatoria en el "Boletín Oficial de Aragón".

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, cabrá interponer recurso potestativo de reposición ante la Consejera de Economía, Planificación y Empleo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y artículo 58.3 del texto refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por el Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón; o bien recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses desde el día de publicación del extracto de esta convocatoria en el "Boletín Oficial de Aragón", de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin perjuicio de cualquier otro que pudiera interponerse.

Zaragoza, 21 de mayo de 2021.

**La Consejera de Economía,
Planificación y Empleo,
MARTA GASTÓN MENAL**