

ORDEN FORAL 204E/2026, de 8 de abril, de la Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, por la que se aprueba la convocatoria de la subvención "Subvención a organizaciones sindicales para la figura del Agente de Igualdad". Identificación BDNS: .

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| REFERENCIA:     | <b>Código Expediente: 0011-5307-2026-000000</b>                                                                                                                                                                                                                     |
| UNIDAD GESTORA: | Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo<br>Sección de Responsabilidad Social Empresarial y Modelo Empresarial<br>Tfno.:848427927 Fax:<br>Dirección: Parque Tomás Caballero, 1 - 31005 PAMPLONA<br>Correo-Electrónico: ayudas.trabajo@navarra.es |

| EXPEDIENTE            |                                                                              |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de Expediente:   | Subvención a organizaciones sindicales para la figura del Agente de Igualdad |
| Normas de aplicación: |                                                                              |

El artículo 14 de la Constitución Española establece que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»; estableciendo en su artículo 9.2 que «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral".

Del mismo modo, el artículo 45 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres, establece que "el departamento competente en materia de empresa y trabajo fomentará en las empresas y organizaciones las actuaciones de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y llevará a cabo el seguimiento y control de medidas y planes de igualdad". Asimismo, el 45.1.a) señala que "El Gobierno de Navarra fomentará la elaboración e implementación de medidas y planes de igualdad en las empresas y organizaciones que no estén obligadas a ello por la normativa vigente y les prestará apoyo y asesoramiento para elaborarlos". Y 45.1.b): "El departamento competente en materia de empresa y trabajo, en colaboración con el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, desarrollará herramientas que faciliten la aplicación". De hecho, la práctica totalidad del contenido del artículo 45 de nuestra Ley Foral hace referencia a diferentes mandatos legales que recaen en el Departamento competente en materia de trabajo (Derechos Sociales, Economía Social y Empleo) para garantizar o, al menos, avanzar en la igualdad a través de elaboración e implementación de medidas y planes de igualdad en las empresas y organizaciones, aun cuando no estén obligadas a ello por la normativa vigente y les prestará apoyo y asesoramiento para elaborarlos.

Por su parte, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, desarrolla y complementa la regulación existente en la Ley



Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre otros aspectos, este Real Decreto establece el procedimiento de negociación de los planes de igualdad con la representación legal de las personas trabajadoras. Para llevar a cabo dicha negociación, se establece la obligación de constituir una comisión negociadora, la cual estará integrada por representantes de la empresa y por representantes de las personas trabajadoras (miembros de los comités de empresa, delegadas y/o delegados de personal, etc.). Entre las funciones de la comisión negociadora se encuentran las siguientes: la negociación y elaboración del diagnóstico; la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad; la elaboración del informe de los resultados del diagnóstico; la identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones; el impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa; la definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas; el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla; y cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación. Es decir, no es simplemente una negociación de un plan, sino que las tareas y funciones de la comisión negociadora exige la presencia de personas con formación especializada en igualdad de género que asegure la calidad en la elaboración de los planes, su seguimiento y registro.

Además, en aquellos casos en los que no exista representación legal de los trabajadores, el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020 señala lo siguiente:

“En las empresas donde no existan las representaciones legales (...) se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, 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. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados”.

En este sentido, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres contiene medidas específicas para hacer efectiva la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. En él se desarrollan instrumentos de transparencia retributiva como el registro retributivo que tiene que ser elaborado por todas las empresas, o las auditorías retributivas, que tienen que elaborarlo las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras, que forman parte del diagnóstico del plan de igualdad y contienen la valoración de puestos de trabajo, así como el derecho de información de las personas trabajadoras. Las dificultades para elaborar el diagnóstico de situación de los planes de igualdad y de las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad, determina la necesidad de que las personas que intervienen en todo el proceso tengan la formación y capacitación adecuadas. Esta necesidad de contar con personas expertas que asesoren y velen por la buena calidad de los planes de igualdad en Navarra, que contribuyan a la mejora de las condiciones laborales y reducción de desigualdades y brechas existentes es lo que se pretende financiar con esta subvención. Todas esas funciones que las normas señaladas atribuyen a las organizaciones sindicales en relación con la promoción de la igualdad, son las que pueden



realizarse desde la puesta en marcha de una figura sindical referente denominada como agente de igualdad.

El artículo 6 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical indica que “la mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical”.

Por ello, en el marco del Plan de Empleo 2025-2028, se considera oportuno subvencionar a las organizaciones sindicales inscritas en el Registro de Elecciones Sindicales de Navarra y ostenten un diez por ciento o más de representantes en empresas y Administraciones Públicas de Navarra y legitimación para intervenir en las negociaciones de los planes de igualdad de empresas radicadas en Navarra, para que dediquen recursos técnicos especializados en igualdad de género encaminados a reducir las brechas de género y las desigualdades del mercado laboral.

La presente subvención está recogida en el Plan Estratégico de Subvenciones con el número 362.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 2.2.a) del Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

**ORDENO**

1. Aprobar la convocatoria de la subvención a organizaciones sindicales para la figura del Agente de Igualdad
2. Aprobar las bases reguladoras de la convocatoria, que se recogen en el Anexo de esta Orden Foral.
3. Para hacer frente a los compromisos de esta convocatoria se autorizan los créditos presupuestarios siguientes, pudiéndose realizar modificaciones en función de las solicitudes recibidas:

| PARTIDA PRESUPUESTARIA                                                                | EJERCICIO | IMPORTE    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| 970000-97000-4819-494132: Subvención acción sindical por figura de agente de igualdad | 2026      | 200.000,00 |

4. Publicar esta Orden Foral y sus Anexos en el BOLETIN OFICIAL de Navarra.
5. Contra la presente convocatoria y sus bases reguladoras cabe interponer recurso de alzada ante el Gobierno de Navarra en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su publicación.
6. En el caso de Administraciones Públicas, contra esta Orden Foral podrá interponerse recurso-contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde su publicación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, sin perjuicio de poder efectuar requerimiento previo en la forma y el plazo



establecidos en el artículo 44 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa- Administrativa.

Pamplona,

LA CONSEJERA DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO  
María Carmen Maeztu Villafranca



## ANEXO

### BASES REGULADORAS

#### Base 1. Objeto

Las ayudas de esta convocatoria tienen por finalidad fomentar la igualdad de género en las empresas que tengan un centro de trabajo ubicado en Navarra, con el fin de reducir las desigualdades y evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Es por ello que se prevé subvencionar a las organizaciones sindicales representativas en Navarra que desarrollen actividades dirigidas a fomentar la igualdad de género en las empresas, en especial, mediante la negociación de planes de igualdad, asesoramiento a delegados y delegadas y/o empresas, elaboración de diagnósticos y definición de medidas e indicadores para su implementación, medición y seguimiento.

#### Base 2. Beneficiarias

1. Podrán obtener la condición de beneficiarias las organizaciones sindicales con representatividad en Navarra que en el momento de solicitar la subvención reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que ostenten un 10 por 100 o más de representantes en empresas y Administraciones Públicas de Navarra, certificable por el Registro de Elecciones Sindicales de Navarra
- b) No estén incursas en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiarias del artículo 13.2 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones, cuyo cumplimiento se acreditará mediante la “Declaración responsable” que se incluye en el formulario de solicitud.
- c) No estén cumpliendo sanciones administrativas firmes ni una sentencia firme condenatoria, por ejercer o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género o, en su caso, no estar pendiente de cumplimiento de sanción o sentencia impuesta por dichos motivos.

Las entidades y empresas que estén en esta situación, podrán volver a ser beneficiarias de ayudas siempre que hayan cumplido con la sanción o la condena impuesta y hayan elaborado, en caso de ser exigible, un plan de igualdad en las condiciones previstas en la legislación vigente.

2. La solicitud de la subvención conlleva la autorización para que el órgano concedente obtenga, de forma directa, los certificados telemáticos que acreditan que la entidad solicitante está al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. En el caso de que la interesada se oponga a ello expresamente en su solicitud, deberá aportar los certificados acreditativos de estar al corriente en el cumplimiento de las citadas obligaciones.

#### Base 3. Condiciones de las acciones a subvencionar

Se subvencionarán actuaciones de las organizaciones sindicales beneficiarias que se desarrollen en materia de igualdad de género y que cumplan las siguientes condiciones:



- a) Que incluyan acciones dirigidas a la elaboración de diagnósticos de situación, sensibilización, asesoramiento e información, negociación de medidas de planes de igualdad, tanto en empresas obligadas como no obligadas por la normativa, inclusión de indicadores, el seguimiento de su implementación y todas aquellas que dentro de la materia subvencionable reduzcan desigualdades de género, mejoren las condiciones laborales de las personas destinatarias y contribuyan a incrementar la competitividad empresarial. En todo caso, será subvencionable la actividad de apoyo y asesoramiento especializado de las personas que intervienen en la negociación, elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad en empresas radicadas en Navarra o sectores de ámbito autonómico, incluyendo desarrollo de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva (registro retributivo, auditoría retributiva, valoración de puestos de trabajo, etc.).
- b) Que el destino de todas esas actuaciones sean personas trabajadoras de empresas radicadas en Navarra.
- c) Que se desarrollen entre el 1 de diciembre de 2025 y el 30 de noviembre de 2026.

#### **Base 4. Gastos subvencionables e importe de la ayuda**

1. Serán subvencionables los siguientes gastos comprendidos en el marco de las actuaciones recogidas en la base anterior, que se facturen entre el 1 de diciembre de 2025 y el 30 de noviembre de 2026:
  - a) Los gastos del personal técnico experto contratado por la entidad y directamente dedicado a la ejecución del proyecto, que cuente con un mínimo de 120 horas de formación en igualdad entre mujeres y hombres, impartida por Organismos Públicos o Universidades Públicas o Privadas. El máximo subvencionable por este concepto será de 50.000 euros de coste salarial (incluyendo salarios y seguros sociales) por persona contratada todo el año a jornada completa, reduciéndose en proporción si no lo fuera todo el año o a jornada completa. Estos gastos deberán presentarse debidamente desglosados por horas dedicadas a la actividad que se imputen.
  - b) Los gastos de personal administrativo o de otro tipo contratado por la entidad, en sus funciones de apoyo al proyecto, durante el periodo en que se dedique al mismo.
  - c) Los gastos de desplazamiento y manutención del citado personal para la realización de las acciones del proyecto, que se abonen a través de la nómina correspondiente.
  - d) Los gastos de publicidad y difusión de las actividades.
  - e) Otros gastos en los que tenga que incurrir la beneficiaria para la realización de las actuaciones subvencionadas.
2. No será subvencionable el importe del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) de las facturas que presente para justificar gastos subvencionables, salvo que los mismos no sean susceptibles de recuperación o compensación por parte de la entidad, lo que se deberá indicar expresamente.
3. Cuando alguno de los gastos subvencionables supere, IVA excluido, los 12.000 euros (en el supuesto de suministro de bienes de equipo o prestación de servicios de consultoría o asistencia), la beneficiaria deberá acreditar que la elección del proveedor se ha realizado



con criterios de eficiencia y economía, presentando para ello un mínimo de tres ofertas y justificando la elección de la oferta seleccionada en el formulario “Justificación de la elección del proveedor” disponible en la ficha de las ayudas.

Las beneficiarias no estarán obligadas a adjuntar las tres ofertas cuando por las especiales características de los gastos subvencionables no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo suministren o presten, o cuando el gasto se hubiese realizado con anterioridad a la solicitud de la subvención. En todo caso, deberán justificar estos extremos en el mencionado formulario.

4. El importe de la subvención será determinado distribuyendo, entre las organizaciones sindicales que hayan concurrido a la convocatoria, la totalidad del gasto autorizado de forma proporcional a los porcentajes de representatividad sindical fijados a fecha 31 de diciembre de 2025. Si tras una primera distribución del montante total autorizado entre las solicitantes, existe todavía disponible, se distribuirá en una segunda vuelta proporcionalmente entre las beneficiarias que hayan concurrido a la subvención, de manera que se agote el crédito presupuestario.

#### **Base 5. Presentación de solicitudes y documentación exigida**

1. El plazo para la presentación de las solicitudes será de un mes que comenzará el día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de Navarra y finalizará el día del mes equivalente al del día de la publicación.
2. Las solicitudes se presentarán obligatoriamente de manera telemática, cumplimentando el modelo del Anexo I, a través de la ficha correspondiente del Catálogo de Trámites del Portal del Gobierno de Navarra en Internet [www.navarra.es](http://www.navarra.es) (en adelante, la ficha de las ayudas). En dicha ficha existirá un enlace al Registro General Electrónico de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, siendo necesario para identificarse disponer de certificado digital.

En la solicitud de las ayudas se debe señalar que la solicitante dispone de Dirección Electrónica Habilitada única (DEHú) y está suscrita a los procedimientos de notificación electrónica del Gobierno de Navarra.

Conforme a lo dispuesto en los artículos 16.8 y 66.6 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, (en adelante LPAC), no se tendrán por presentadas aquellas solicitudes que no se ajusten al modelo de solicitud disponible en la ficha de ayudas y que no se presenten de manera telemática a través de la citada ficha. Por tanto, al tenerse por no presentadas, dichas solicitudes no serán objeto de subsanación.

3. Junto con la solicitud deberá presentarse proyecto de las actuaciones previstas a realizar con descripción de objetivos e indicadores, cronograma previsto, memoria económica y presupuesto detallado de todos los gastos por los que solicita subvención y justificación de los mismos, con indicación total y porcentaje imputable a cada uno de los gastos indicados en la base 4 (actuaciones previstas, gastos de personal, desplazamiento, difusión y otros gastos), número de personas técnicas en igualdad de género que se van a dedicar al proyecto, horas y coste de cada persona con perfil técnico experto y de apoyo.



El proyecto deberá incluir necesariamente un diagnóstico detallado de las necesidades detectadas y de la situación que se pretende corregir o sobre la que se desea influir. También detallará la actividad de apoyo y asesoramiento especializado de las personas que intervienen en la negociación, elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad en empresas radicadas en Navarra o sectores de ámbito autonómico, especialmente de las personas que formen parte de las comisiones negociadoras de los planes de igualdad. Contendrá el número de personas expertas, su cualificación o formación especializada en igualdad de género, presupuesto desglosado y previsión del número de planes de igualdad para los que se solicita apoyo y asesoramiento especializado. Deberá estar redactado utilizando un lenguaje inclusivo. Asimismo, los datos referidos a personas deberán facilitarse en todo caso desagregados por sexo.

4. Si la documentación presentada no reuniera los requisitos señalados en el artículo 66 de la LPAC el Servicio de Trabajo requerirá a la persona interesada para que la subsane en un plazo de 10 días hábiles, indicándole que si no lo hiciera se le tendrá por desistida de su solicitud y se dictará resolución de archivo del expediente.

En ningún caso será subsanable la no presentación de la documentación exigida.

#### **Base 6. Concesión de la subvención**

El procedimiento de concesión de estas ayudas será el de concurrencia competitiva, de modo que se realizará una comparación de las solicitudes presentadas a fin de establecer una prelación entre las mismas de acuerdo con la representatividad fijada en la base 4.4 (representatividad sindical) hasta agotar el crédito presupuestario disponible para esta convocatoria.

En el caso de que después de realizar el cálculo de los importes a conceder, exista sobrante con respecto al crédito autorizado, se volverá a repartir proporcionalmente a su representatividad entre los sindicatos solicitantes hasta agotar el crédito disponible.

El Servicio de Trabajo evaluará las solicitudes, verá si el proyecto cumple unos requisitos mínimos de actuación, y elevarán propuesta de resolución al órgano competente en la que hará constar que las beneficiarias cumplen todos los requisitos exigidos para acceder a la subvención.

El Director General de Economía Social y Trabajo será el órgano competente para resolver sobre la concesión de la subvención. La resolución se dictará y notificará en el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha final del plazo de presentación de solicitudes.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa, se entenderá desestimada la solicitud. Contra la desestimación expresa o presunta las personas interesadas podrán recurrir en la forma señalada en la legislación sobre el procedimiento administrativo común.

#### **Base 7. Justificación de la actuación subvencionada.**

1. Las beneficiarias deberán justificar el proyecto realizado antes del 30 de noviembre de 2026, inclusive, utilizando el modelo de memoria de ejecución disponible en la ficha de la subvención (Anexo II). La presentación se realizará de manera telemática a través de la ficha de las ayudas. Consistirá en la siguiente documentación:



- a) Memoria técnica en la que se justifique la realización del proyecto y el grado de consecución de la finalidad perseguida, con referencia expresa al grado de cumplimiento de los objetivos incluidos en el proyecto, según la base 5.3, así como una valoración del impacto conseguido con las actuaciones implementadas. Necesariamente se deberá explicar cómo se han abordado los procesos para iniciar las negociaciones de nuevos Planes de Igualdad, por renovación de anteriores que hayan perdido su vigencia u otros nuevos elaborados por primera vez. Se detallarán los problemas detectados en dichas empresas y las soluciones adoptadas.

Si hay gastos de difusión se presentará el contenido del material difundido y documentación que acredite su difusión y recepción.

- b) Declaración responsable del gasto realizado por la beneficiaria en la ejecución del proyecto desde el 1 de diciembre de 2025 hasta el 30 de noviembre de 2026. A estos efectos, se entiende por gasto realizado aquel en el cual ha incurrido la beneficiaria para la ejecución del proyecto, aunque aún no haya sido pagado.
2. Antes del 31 de enero de 2027, inclusive, las beneficiarias deberán presentar la justificación económica de la subvención de manera telemática, a través de la ficha de las ayudas:

- a) Memoria económica, que incluya:
- Relación nominal de las personas que han realizado las acciones del proyecto, detallando jornada, horas trabajadas y el porcentaje de imputación al coste del proyecto.
  - Nóminas que se imputen al proyecto, así como copia de las transferencias y del extracto bancario que refleje el pago efectivo tanto de las nóminas como de las cotizaciones sociales.
  - Listado de los gastos por desplazamiento con identificación de la nómina en la que se abonan.
  - Listado numerado de facturas que se presentan detalladas por conceptos y su correlativa relación con los justificantes de pago de las mismas.
  - Facturas emitidas hasta el 30 de noviembre de 2026 y justificantes de pago realizados entre el 1 de diciembre de 2025 y el 31 de enero de 2027, que deberán estar a nombre de quien solicite la subvención.
- b) En el supuesto de que la beneficiaria esté exenta o no sujeta al pago del impuesto sobre el valor añadido (IVA) lo demostrará mediante la presentación de la documentación oficial correspondiente.

3. La documentación justificativa presentada por las beneficiarias deberá estar redactada utilizando un lenguaje inclusivo. Asimismo, los datos referidos a personas deberán facilitarse en todo caso desagregados por sexo.

## **Base 8. Abono de la subvención**



1. Las entidades beneficiarias podrán solicitar un pago a cuenta antes del 31 de julio de 2026, para lo cual deberán presentar una memoria de ejecución que acredite un grado de ejecución equivalente, al menos, al 50% de la cantidad concedida. La cantidad restante se abonará en diciembre de 2026, previa justificación conforme a la base 7.1. Examinada la documentación justificativa, el órgano gestor elevará al órgano competente propuesta de resolución de abono. El Director General de Economía Social y Trabajo dictará la resolución de abono de la subvención en el plazo de tres meses a contar desde la presentación de la documentación justificativa.
2. Revisada la documentación justificativa presentada conforme a la base 7.2, el órgano gestor elevará al órgano competente propuesta de resolución de liquidación, finalización y en su caso reintegro de la subvención. A la misma se acompañará el informe acreditativo del cumplimiento por las beneficiarias de las condiciones que dan derecho al cobro de la subvención, entre ellas, la de haber presentado la declaración relativa a la obligación de transparencia.
3. El Director General de Economía Social y Trabajo dictará la resolución de liquidación, finalización y en su caso, reintegro, de la subvención en el plazo de tres meses a contar desde la presentación de la documentación justificativa de la base 7.2.

#### **Base 9. Obligaciones de las beneficiarias y efectos de su incumplimiento**

1. Las beneficiarias de la subvención deberán cumplir las siguientes obligaciones:
  - a) Presentar de manera telemática, en el plazo de un mes, a contar desde la notificación de la concesión de la subvención, la declaración de transparencia de las beneficiarias de subvenciones regulada en la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, ajustada al modelo disponible en la ficha de las ayudas.

El incumplimiento de esta obligación de información por la beneficiaria impedirá el abono de la subvención concedida.
  - b) Realizar y justificar el proyecto subvencionado en la forma señalada en las bases 7 y 8.
  - c) Incluir el logotipo oficial del Gobierno de Navarra en el material difundido.
  - d) Publicitar la ayuda recibida, mediante la inclusión en la web corporativa y en la documentación que elabore con motivo del proyecto subvencionado, del carácter público de la financiación del mismo.
  - e) Las obligaciones generales establecidas en el artículo 9 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.
2. El incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas en estas bases reguladoras o en la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones, dará lugar a la pérdida del derecho al cobro de la subvención concedida o, en su caso, al reintegro de la misma de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la citada Ley Foral.



Asimismo, el incumplimiento parcial de alguna de las obligaciones anteriores podrá dar lugar a reajustar el importe de la subvención concedida en aplicación del principio de proporcionalidad o, en su caso, al reintegro de la cantidad correspondiente. En concreto:

- a) En el caso de que el presupuesto del proyecto ejecutado sea inferior al 60% del presupuesto aceptado en la resolución de concesión, se abonará el 50% de la ayuda concedida.
- b) En el caso de que el presupuesto del proyecto ejecutado sea inferior al 40%, se declarará la pérdida del derecho al cobro de la ayuda concedida.

#### **Base 10. Relación a través de medios electrónicos**

1. La solicitud de las ayudas y toda la documentación que haya que aportar se presentará de manera telemática en el Registro General Electrónico de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, a través de la ficha de las ayudas del Catálogo de Trámites del Portal del Gobierno de Navarra en Internet [www.navarra.es](http://www.navarra.es).
2. La notificación de los actos administrativos y las comunicaciones de todas las actuaciones que se realicen en el procedimiento de concesión de estas ayudas, se realizará de manera telemática a la Dirección Electrónica Habilitada única (DEHú) de las solicitantes.

#### **Base 11. Compatibilidad de la subvención**

Las subvenciones de esta convocatoria son compatibles, para los mismos gastos, con otras subvenciones de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, de otras Administraciones Públicas, de otros entes públicos o privados o de particulares, nacionales o internacionales.

En todo caso, el importe de las subvenciones concedidas para la realización de una misma actividad no podrá ser en ningún caso de tal cuantía que, aislada o conjuntamente, supere el coste de la actividad a desarrollar por la beneficiaria.

#### **Base 12. Publicidad de las subvenciones concedidas**

El Servicio de Trabajo hará públicas a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones del Ministerio de Hacienda y Función Pública (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/GE/es/index>) las subvenciones concedidas, con expresión de la convocatoria, crédito presupuestario al que se imputan, beneficiarios e importe concedido.

#### **Base 13. Recurso contra las bases reguladoras**

Contra estas bases reguladoras las personas interesadas podrán interponer recurso de alzada ante el Gobierno de Navarra en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su publicación.

### **ORDENO**



7. Aprobar la convocatoria de la subvención Subvención a organizaciones sindicales para la figura del Agente de Igualdad
8. Aprobar las bases reguladoras de la convocatoria, que se recogen en el Anexo de esta Orden Foral.
9. Para hacer frente a los compromisos de esta convocatoria se autorizan los créditos presupuestarios siguientes, pudiéndose realizar modificaciones en función de las solicitudes recibidas:

| PARTIDA PRESUPUESTARIA                                                                | EJERCICIO | IMPORTE    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| 970000-97000-4819-494132: Subvención acción sindical por figura de agente de igualdad | 2026      | 200.000,00 |

10. Publicar esta Orden Foral y sus Anexos en el BOLETIN OFICIAL de Navarra.
11. Contra la presente convocatoria y sus bases reguladoras cabe interponer recurso de alzada ante el Gobierno de Navarra en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su publicación.
12. En el caso de Administraciones Públicas, contra esta Orden Foral podrá interponerse recurso-contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde su publicación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, sin perjuicio de poder efectuar requerimiento previo en la forma y el plazo establecidos en el artículo 44 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa- Administrativa.

Pamplona, 8 de abril de 2026

LA CONSEJERA DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO  
María Carmen Maeztu Villafranca

