

RESOLUCIÓN PARA LA CONCESIÓN DE UNA SUBVENCIÓN A LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) DE CATALUÑA PARA EL ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD REGISTRADOS EN REGCON Y DE LAS MEDIDAS Y POLÍTICAS DE REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Antecedentes

1. La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 3 que los poderes públicos deben regirse por una serie de principios, incluyendo la garantía del cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y de no discriminación a causa de embarazo o de maternidad, y deben reconocer la valía del trabajo doméstico y de cuidado de personas con el objetivo de lograr un nuevo equilibrio en la distribución del tiempo de trabajo y un reparto equitativo y corresponsable entre mujeres y hombres de los trabajos de mercado y doméstico y de cuidado de personas.
2. La importancia social, económica y para la igualdad de género de la equidad en los trabajos ha sido reconocida en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Esta agenda global 2030 incluye en el objetivo 5 el objetivo de asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, así como emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, servicios financieros, herencia y recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
3. El eje 5 del Plan de Gobierno de la XIV legislatura persigue alcanzar un país feminista fundamentado en la garantía de los derechos humanos y fija como objetivo la promoción de una economía basada en la justicia de género que garantice la democratización de los cuidados y equidad en los trabajos. Asimismo, establece reforzar las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral como uno de sus objetivos específicos.
4. La coordinación, seguimiento e implantación de los planes y acciones de apoyo a las empresas y entidades públicas y privadas —incluyendo la creación de herramientas, la sensibilización y la formación— destinados a incorporar la equidad de género, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades en sus organizaciones, es una de las prioridades en las líneas de trabajo del Departamento de Igualdad y Feminismos.
5. La Secretaría de Feminismos, a través de la Dirección General de Cuidados, Organización del tiempo y Equidad en los Trabajos, es el órgano competente de la Administración de la Generalidad de Cataluña encargado, entre otros, de impulsar políticas de igualdad efectiva en materia de acceso, equidad en las condiciones laborales y promoción de las mujeres en el trabajo remunerado; políticas para hacer efectivo el derecho al tiempo, velando en especial por acabar con la pobreza de tiempo de las mujeres, y políticas de organización

del tiempo que permitan la conciliación de la vida personal, familiar, laboral, comunitaria, asociativa y de ciudadanía.

6. En fecha 2 de noviembre de 2023 la Unión General de Trabajadores de Cataluña (en adelante, UGT) ha presentado una solicitud de subvención para la financiación del análisis de los planes de igualdad registrados en REGCON y de las medidas y políticas por a la reorganización del tiempo de trabajo, por importe de 120.000 euros.
7. UGT dispone de una larga trayectoria en la defensa de los derechos laborales y la igualdad de género. UGT de Catalunya cuenta con el Instituto para el Desarrollo de la Formación y el Empleo, que tiene como uno de los ejes de trabajo la elaboración de estudios e investigación para la mejora profesional y laboral de las personas trabajadoras de Catalunya. Estos estudios del mercado de trabajo con perspectiva de género resultan de gran valor para la implementación de políticas públicas efectivas para la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral.
8. El Departamento de Igualdad y Feminismos considera necesario la concesión de una subvención para fomentar el servicio de estudios sobre el mercado de trabajo con perspectiva de género que de forma ordinaria realiza UGT, profundizando concretamente en el análisis de los planes de igualdad inscritos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON), para identificar buenas prácticas, y de políticas en materia de reorganización del tiempo de trabajo, para conocer cuáles producen un impacto social y de género positivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 153 del Estatuto de Autonomía de Cataluña establece la competencia exclusiva de la Generalidad de Cataluña en materia de políticas de género.
2. El artículo 4 del Estatuto de Autonomía de Catalunya posiciona la equidad de género como uno de los derechos y principios rectores. El artículo 41.1 obliga a los poderes públicos a cumplir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, y el artículo 45 insta a los poderes públicos a adoptar las medidas necesarias para garantizar los derechos laborales y sindicales de los trabajadores y trabajadoras y la no discriminación por razón de género.
3. La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone en su artículo 32.2 las actuaciones que deben llevar a cabo los poderes públicos para promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, entre las que se incluyen aquellas destinadas a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva de mujeres y hombres, eliminar la segregación horizontal, velar por que los sectores feminizados sean revalorizados socialmente y tengan el mismo reconocimiento y las condiciones laborales que los demás y elaborar recomendaciones para que los



convenios colectivos prevean un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. La misma ley, en su artículo 3, establece que los poderes públicos deben regirse por una serie de principios, incluyendo lo siguiente: “Equilibrio entre el trabajo de mercado y el trabajo doméstico y de cuidado de personas y corresponsabilidad en el trabajo: los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y de no discriminación a causa de embarazo o de maternidad, y deben reconocer la valía del trabajo doméstico y de cuidado de personas con el objetivo de lograr un nuevo equilibrio en la distribución del tiempo de trabajo y un reparto equitativo y corresponsable entre mujeres y hombres de los trabajos de mercado y doméstico y de cuidado de personas”.

4. El eje 5 del Plan de Gobierno de la XIV legislatura persigue alcanzar un país feminista fundamentado en la garantía de los derechos humanos y fija como objetivo la promoción de una economía basada en la justicia de género que garantice la democratización de los cuidados y equidad en los trabajos.
5. El artículo 3.4 del Decreto 184/2022, de 10 de octubre, de denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos en los que se organiza el Gobierno y la Administración de la Generalidad de Cataluña atribuye al Departamento de Igualdad y Feminismos el ejercicio de las atribuciones propias de la Generalidad de Cataluña en las políticas de igualdad, de igualdad en el trabajo y las de garantías de derechos y la no discriminación, así como las políticas de cuidados y de los usos del tiempo .
6. El artículo 30 del Decreto 134/2022, de 19 de julio, de reestructuración del Departamento de Igualdad y Feminismos, dispone que la Dirección General de Cuidados, Organización del Tiempo y Equidad en los trabajos tiene, entre sus funciones, impulsar y evaluar las políticas de igualdad efectiva en materia de acceso, equidad en las condiciones laborales y promoción de las mujeres en el trabajo remunerado; coordinar el seguimiento y la implantación de los planes y acciones de apoyo a las empresas y entidades públicas y privadas destinados a incorporar la equidad de género, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades en sus organizaciones; promover actuaciones para garantizar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección y decisión a las empresas ya las organizaciones públicas y privadas; impulsar programas y actuaciones que tengan por objetivo cerrar la brecha salarial de género, la segregación vertical y horizontal y cualquier otra desigualdad y discriminación directa, indirecta o múltiple que afecte a las mujeres a las empresas, los organismos públicos, o las organizaciones privadas; impulsar políticas públicas para hacer efectivo el derecho al tiempo, velando en especial por acabar con la pobreza de tiempo de las mujeres, e impulsar políticas de organización del tiempo y reforma horaria que permitan la conciliación de la vida personal, familiar, laboral, comunitaria , asociativa y de ciudadanía.
7. El Decreto legislativo 3/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña.
8. Vista la existencia de crédito en la partida presupuestaria IF0302 D/482009900/316F/0000 del presupuesto de 2023.



Por tanto, resuelvo:

1. Otorgar una subvención a la Unión General de Trabajadores (en adelante, UGT) de Cataluña, con NIF G08496622, por un importe de 120.000,00 euros, con cargo a la partida presupuestaria IF0302 D/482009900/316F/0000 del presupuesto de 2023, para la financiación del análisis de los planes de igualdad registrados en REGCON y de las medidas y políticas de reorganización del tiempo de trabajo, a ejecutar del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023. Más concretamente, la actuación subvencionada consiste en:
 - Análisis de medidas del ámbito de la igualdad y la reorganización del tiempo de trabajo en las empresas para favorecer los cuidados y la corresponsabilidad y así identificar medidas transformadoras nuevas en el entorno laboral catalán.
 - Identificación de medidas que produzcan impacto de género positivo en la corresponsabilidad en el ámbito laboral en varios países de Europa.

La actividad a subvencionar tiene por objetivos generales analizar la realidad de los planes de igualdad ya registrados en Cataluña para favorecer e impulsar políticas públicas de calidad en la equidad en los entornos laborales, e identificar políticas públicas europeas en materia de reorganización del tiempo de trabajo para favorecer los cuidados y la corresponsabilidad a partir de conclusiones y planteamientos de los sindicatos más representativos de los distintos países.

2. Autorizar la disposición de los créditos correspondientes a este otorgamiento. La aprobación de este acto implica la autorización a las unidades administrativas para la contabilización de la disposición de crédito en favor de la beneficiaria en el sistema corporativo de la contabilidad GECAT, en los términos previstos en esta propuesta de resolución.
3. Cualquier modificación en el proyecto presentado deberá ser autorizada por el Departamento de Igualdad y Feminismos. A estos efectos, UGT deberá comunicar, mediante el formulario Aportación de documentación:
https://ovt.gencat.cat/gsitqf/AppJava/traint/renderitzar.do?reqCode=inicial&set-locale=es_ES&idioma=es_ES&idServei=IFEDIGAPOR

El Departamento de Igualdad y Feminismos valorará la modificación, que se considerará autorizada si la Dirección General de Cuidados, Organización del Tiempo y Equidad en los Trabajos no se manifiesta en sentido contrario en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recepción de la comunicación en el registro del Departamento de Igualdad y Feminismos.

Sin embargo, si la modificación afecta al presupuesto inicial de gastos que consta en esta propuesta de resolución, el órgano concedente dictará resolución expresa de aceptación de la modificación en el mismo plazo. El nuevo presupuesto se tendrá en cuenta en la aplicación de los porcentajes establecidos en esta propuesta de resolución. La modificación se considerará denegada si transcurrido el plazo establecido no se ha dictado la citada resolución.



Estas modificaciones deben comunicarse en cuanto se conozcan y, en todo caso, siempre con anterioridad a la finalización del plazo de ejecución de las actividades subvencionadas establecidas en la resolución de concesión.

4. UGT debe presentar, dentro del período de ejecución de la subvención, la cuenta justificativa con aportación de informe auditor, según lo establecido en los artículos 6, 7, 8 y 9 de la Orden ECO/172/2015, de 3 de junio, sobre las formas de justificación de subvenciones, modificada por la Orden VEH/79/2020, de 9 de junio. El informe del auditor debe ir acompañado de una cuenta justificativa que contenga:
- Una memoria explicativa del cumplimiento de la finalidad de la actividad subvencionada.
 - Una memoria económica abreviada que debe contener un estado detallado de los gastos de las actividades subvencionadas, siguiendo el modelo normalizado.
 - Una liquidación del presupuesto sobre la que se ha concedido la subvención, donde se indiquen y se motiven las desviaciones respecto al presupuesto inicial.
 - Una copia del material impreso generado por la actividad.

El informe del auditor indicará las comprobaciones realizadas, poniendo de manifiesto todos aquellos hechos que puedan suponer el incumplimiento por parte del beneficiario, cuyo nivel de detalle permita al Gabinete Técnico formular conclusiones. El informe debe seguir el modelo que figura en el anexo de la Orden ECO/172/2015, de 3 de junio, modificada por la Orden VEH/79/2020, de 9 de junio.

El gasto derivado de la revisión de la cuenta justificativa puede tener la condición de gasto subvencionable.

La presentación de la documentación que establece este punto, se realizará telemáticamente mediante el portal de Tràmits Gencat:

https://ovt.gencat.cat/gsitgf/AppJava/traint/renderitzar.do?reqCode=inicial&set-locale=es_ES&idServei=IFED23JUST

El plazo establecido en esta Resolución para la presentación de la justificación podrá ser modificado de acuerdo con lo establecido en el artículo 16.1 de la Orden ECO/172/2015, de 3 de junio, modificada por la Orden VEH/79 /2020, de 9 de junio.

UGT aportará, en su caso, la documentación a la que se refiere el artículo 31.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones.

5. Los justificantes correspondientes a gastos generales y/o indirectos de la entidad (costes administrativos, equipamientos, internet, electricidad y otros suministros, elaboración del informe de auditor) no pueden superar el 20% del presupuesto subvencionable.

Serán gastos subvencionables los gastos, directos para el objeto de la subvención e

indirectos, que hayan sido realizados desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023.

A efectos de los gastos incluidos en la cuenta justificativa, se entiende gasto realizado aquel efectivamente pagado con anterioridad a la finalización del período de justificación establecido en el punto 6.

El gasto acreditado mínimo por poder considerar cumplido el objeto y la finalidad de la subvención no puede ser inferior al 50% del importe presupuestado. Si lo fuera comportaría la revocación total de la subvención otorgada. En caso de que los gastos acreditados sean inferiores al total del importe presupuestado, a pesar de superar el 50%, el importe de la subvención se reajustará de forma proporcional, siempre que se garantice el cumplimiento del objeto y la finalidad de la subvención.

De acuerdo con el artículo 29 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones, se prevé la posibilidad de subcontratar parcialmente la actividad y se determina que puede realizarse hasta un 90% de la actividad.

El acuerdo entre la entidad subvencionada y la subcontratada deberá formalizarse por escrito y deberá autorizarse previamente por el Departamento de Igualdad y Feminismos. Asimismo, la subcontratación no podrá ser superior a que el coste que acredite la subcontratada, si es vinculada.

6. UGT tendrá que cumplir todas las obligaciones que establecen para los beneficiarios de concesión de ayudas, el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones, el TRLFPC, especialmente las obligaciones establecidas en los artículos 90 bis, 92 bis y 95, la Orden ECO/172/2015, de 3 de junio, modificada por la Orden VEH/79/2020, de 9 de junio, sobre las formas de justificación de subvenciones, los principios éticos y reglas de conducta establecidos en el anexo del modelo tipo de bases reguladoras de los procedimientos para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, aprobado por Acuerdo GOV/85/2016, de 28 de junio, la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no- discriminación.

UGT debe someterse a las actuaciones de comprobación del Departamento de Igualdad y Feminismos, a las de control de la actividad económico-financiera que corresponda a la Intervención General de la Generalidad, a la Sindicatura de Cuentas, u otros órganos competentes, y en particular a las derivadas del artículo 97 del TRLFPC.

UGT deberá adoptar una conducta éticamente ejemplar, abstenerse de realizar, fomentar, proponer o promover cualquier tipo de práctica corrupta y poner en conocimiento de los órganos competentes cualquier manifestación de estas prácticas que, a su juicio, esté

presente o pueda afectar a la relación subvencional. Particularmente se abstendrá de realizar cualquier acción que pueda vulnerar los principios de igualdad de oportunidades y libre concurrencia.

Con carácter general, UGT en el ejercicio de su actividad asume las siguientes obligaciones:

- a) Observar los principios, normas y cánones éticos propios de las actividades, oficios y/o profesiones correspondientes a la actividad objeto de subvención
- b) No realizar acciones que pongan en riesgo el interés público.
- c) Comunicar de inmediato al órgano competente las posibles situaciones de conflicto de intereses.
- d) No solicitar, directa o indirectamente, que un cargo o empleado o empleada público influya en la adjudicación de la subvención o ayuda.
- e) No ofrecer ni facilitar a cargos o empleados públicos ventajas personales o materiales, ni para sí mismos ni para terceras personas con la voluntad de incidir en un procedimiento de adjudicación de subvención o ayuda.
- f) Colaborar con el órgano competente en las actuaciones que éste realice para el seguimiento y/o evaluación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta resolución, particularmente facilitando la información que les sea solicitada para estas finalidades relacionadas con la percepción de fondos públicos.
- g) Cumplir las obligaciones de facilitar información que la legislación de transparencia impone a los adjudicatarios en relación con la Administración o administraciones de referencia, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones de transparencia que les correspondan de forma directa por previsión legal, en los supuestos establecidos en el apartado cuarto del artículo 3 de la Ley de transparencia.

En caso de incumplimiento de los principios éticos y reglas de conducta será de aplicación el régimen sancionador previsto en la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, y las sanciones previstas en el artículo 84 en cuanto a beneficiarios de ayudas públicas, sin perjuicio de aquellas otras posibles consecuencias previstas en la legislación vigente en materia de subvenciones.

UGT debe hacer constar el apoyo del Departamento de Igualdad y Feminismos en la realización de la actividad objeto de la ayuda mediante la introducción del logotipo, según los modelos del Programa de Identificación Visual de la Generalidad de Cataluña, en todo el material impreso, en cualquier formato, generado por la actividad.

7. El incumplimiento del objeto de la subvención por causas directamente imputables a la beneficiaria, así como el resto de las causas previstas en el artículo 99 del Texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña, aprobado por Decreto legislativo 3/2002, y en especial en el artículo 92 bis en relación con las donaciones, aportaciones o prestaciones



de servicios a título gratuito, así como en el artículo 37 de la Ley 38/2003, podrá dar lugar a la revocación de la subvención.

En caso de que sean de aplicación, también será motivo de revocación el incumplimiento de los artículos 32.1, 32.3 y 36.4 de la Ley 1/1998, de 7 de enero, de política lingüística.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, las personas interesadas pueden interponer un recurso contencioso administrativo, de acuerdo con el artículo 10.1.a) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa, ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de su notificación.

Con carácter previo, contra esta Resolución, las personas interesadas pueden interponer un recurso de reposición, de acuerdo con lo que disponen los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y el artículo 77 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, ante la titular del Departamento de Igualdad y Feminismos, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su notificación.

Tania Virgen y Maestro
Consejera de Igualdad y Feminismos