



ORDEN PRE/1541/2016, de 18 de octubre, por la que se dispone la publicación del convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-Aragón), para la financiación de gastos derivados de acciones en materia de igualdad durante el año 2016.

Inscrito en el Registro General de Convenios con el núm. 2016/7/0091 el convenio suscrito, con fecha 10 de octubre de 2016, por la Consejera de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón y el Secretario General de UGT-Aragón, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 32 de la Ley 1/2011, de 10 de febrero, de Convenios de la Comunidad Autónoma de Aragón y 13 del Decreto 57/2012, de 7 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Registro General de Convenios de la Comunidad Autónoma de Aragón, he resuelto:

Ordenar la publicación del citado convenio, que figura como anexo de esta orden, en el "Boletín Oficial de Aragón".

Zaragoza, 18 de octubre de 2016.

**El Consejero de Presidencia,
VICENTE GUILLÉN IZQUIERDO**

ANEXO
CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL GOBIERNO DE ARAGÓN Y LA UNIÓN
GENERAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN (UGT-ARAGÓN), PARA LA FINANCIACIÓN
DE GASTOS DERIVADOS DE ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD
DURANTE EL AÑO 2016

En Zaragoza, a 10 de octubre de 2016.

REUNIDOS

D.^a Marta Gastón Menal, Consejera de Economía, Industria y Empleo, en virtud del Decreto de 5 de julio de 2015, de la Presidencia del Gobierno de Aragón ("Boletín Oficial de Aragón", número 128, de 6 de julio de 2015), actuando en nombre y representación del Gobierno de Aragón, y facultada expresamente para este acto por Acuerdo del Gobierno de Aragón de fecha 30 de agosto de 2016.

D. Daniel Alastuey Lizalde, Secretario General de la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-Aragón), en virtud de escritura de poder, otorgada ante el notario de Zaragoza, D. Francisco Javier Hijas Fernández, el día 28 de mayo de 2013, y bajo el número 921 de su protocolo.

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para formalizar y suscribir el presente convenio de colaboración.

EXPONEN

El mandato dirigido a los poderes públicos en el artículo 9 de la Constitución Española exige promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como, remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Así, el artículo 14 de la Constitución, encuadrado dentro del título I "De los derechos y deberes fundamentales", que goza de un nivel de protección máxima, 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. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental de la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Por tanto, todas aquellas acciones encaminadas a fomentar la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales sin que prevalezca discriminación alguna por razón de sexo, constituyen un objetivo político de primer orden y carácter transversal que despliega su eficacia en la determinación e implementación de las políticas públicas y de la actuación administrativa, en especial la de fomento.



En el mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y que incluye medidas como planes de igualdad, conciliación, protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, entre otras, así como medidas sociales y laborales concretas que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la mencionada ley. Todas ellas, medidas que deben impulsarse por el Gobierno y Administraciones Públicas, y contar con la participación e implicación de empresarios y trabajadores.

El artículo 24 del Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, sobre protección personal y familiar, en su apartado c), establece que “los poderes públicos aragoneses orientarán sus políticas de acuerdo con el objetivo de garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo”.

En cumplimiento de este mandato, el Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón integra, en el seno de la Dirección General de Trabajo, la competencia en la materia de promoción del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, tal como establece el artículo 12.1.c) del Decreto 19/2012, de 24 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Economía y Empleo, en concordancia con el Decreto de 5 de julio de 2015, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos, cuyo artículo 4 determina que al Departamento de Economía, Industria y Empleo se le atribuyen, entre otras, las competencias atribuidas al Departamento de Economía y Empleo con excepción de las relativas a turismo.

Asimismo el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, en su artículo 1 señala a éste como el órgano al que corresponde, en la Comunidad Autónoma de Aragón, el asesoramiento y consulta en material laboral y de negociación colectiva, entre otras funciones. Dicho órgano, está integrado por cuatro vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas y cuatro vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas, entre otros, y puede crear grupos de trabajo. En este sentido, y dentro del seno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, se ha creado el grupo de trabajo de igualdad del que forman parte la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los agentes sociales y, dentro del cual se ha constatado tanto la eficacia del plan de igualdad como el déficit de información y sensibilización en el tejido empresarial de la Comunidad Autónoma de Aragón respecto a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales.

En este sentido, es primordial el papel de las organizaciones empresariales y sindicales para asesorar e implantar en los centros de trabajo planes y medidas de igualdad a través de la negociación colectiva, así como para sensibilizar e informar con la máxima difusión posibles sobre los beneficios de la plena incorporación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad a las empresas de la Comunidad Autónoma.

Es cierto que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos público de fomento y promoción.

La Unión General de Trabajadores de Aragón tiene la condición de sindicato más representativo, de acuerdo con el artículo 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Por ello, teniendo en cuenta la implantación que en el mundo laboral tiene el sindicato Unión General de Trabajadores de Aragón, y su experiencia en el ámbito de la igualdad en las relaciones laborales, el Gobierno de Aragón, a través del Departamento de Economía, Industria y Empleo, contribuirá al desarrollo de estas actuaciones participando en su financiación, concretamente, mediante el otorgamiento de una subvención a la Unión General de Trabajadores de Aragón al quedar acreditado el interés público de este programa desarrollado en este convenio y la idoneidad del citado sindicato para ello, de acuerdo con la posibilidad de conceder directamente una subvención al cumplir con los requisitos excepcionales contemplados en el artículo 28 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

En el presente convenio se determinarán las condiciones, compromisos y demás elementos de esta subvención, de acuerdo con lo enunciado en el artículo 28.5 de la citada ley.



La subvención en régimen de concesión directa está incluida en el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía, Industria y Empleo, aprobado por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejera de Economía, Industria y Empleo, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía, Industria y Empleo para el periodo 2016-2019, modificado por Orden de 7 de julio de 2016.

Por tanto, con el fin de hacer posible la realización coordinada y eficaz de las actuaciones previstas, se suscribe el presente convenio de colaboración con sujeción a las siguientes.

CLÁUSULAS

Primera.— *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene por objeto la colaboración entre el Gobierno de Aragón, a través del Departamento de Economía, Industria y Empleo, y la Unión General de Trabajadores de Aragón, a la que se reconoce acreditada suficiente capacidad técnica y material para el desarrollo de actividades orientadas al apoyo de la igualdad en el ámbito laboral.

Segunda.— *Vigencia del convenio.*

El presente convenio producirá efectos desde el día de su firma y mantendrá su eficacia hasta el 31 de diciembre de 2016. Podrán imputarse al presente convenio, los gastos originados como consecuencia de actuaciones realizadas desde el 1 de enero de 2016.

Tercera.— *Contenido y recursos del convenio.*

Las actividades de la Unión General de Trabajadores de Aragón en materia de prevención igualdad, a desarrollar desde el 1 de enero de 2016, según el proyecto presentado, serán las siguientes:

Acción número 1. Folleto sobre promoción de la igualdad en los centros de trabajo.

Se realizará un documento informativo en modo tríptico que contenga los elementos imprescindibles para la atención en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo, desde el marco normativo hasta los planes de igualdad, pasando por la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la prevención de riesgos laborales, la negociación colectiva con perspectiva de género y la discriminación salarial, entre otros elementos. Asimismo, se procederá a la edición impresa de 350 ejemplares y, paralelamente en formato pdf, procediendo a su difusión a través de los canales telemáticos para lograr que alcance el mayor número posible de destinatarios.

Acción número 2. Talleres de promoción de la igualdad en los centros de trabajo.

Se realizarán 5 talleres en toda la Comunidad Autónoma de Aragón, con una duración aproximada de 4 horas por taller. El contenido del mismo se divide en una parte teórica que permita la aproximación a los conceptos de marco normativo, negociación colectiva con perspectiva de género y planes de igualdad y, en segundo lugar, una parte práctica basada en el intercambio de experiencias que permita un acercamiento sobre el diseño del plan de igualdad.

Asimismo, los talleres permitirán recopilar información numérica y de buenas prácticas en la materia, lo que permitirá al final del proyecto elaborar una batería de indicadores para evaluar el estado de situación de la materia.

Acción número 3. Jornada final presentación de resultados.

Como última fase del proyecto, se realizará una jornada para presentar resultados del desarrollo de las actividades del convenio contando con la participación de expertos en igualdad y negociación colectiva sobre la materia y con los resultados obtenidos, tanto a través de los talleres, como de la acción transversal de asesoramiento e información.

Como actuación transversal a las señaladas en los tres puntos anteriores, y de forma paralela a las mismas, el personal técnico adscrito al proyecto realiza tareas de orientación y asesoramiento a representantes de los trabajadores y trabajadoras, así como miembros de comités de empresa, entre otros, sobre diferentes aspectos relacionados con la igualdad y los planes de igualdad en las empresas, favoreciendo su promoción en el seno de las mismas así como en la negociación colectiva.

Presupuesto	
Concepto	Cantidad
Personal (técnico y administrativo)	27.256,59
Documentación, reprografía y otros gastos ligados a la ejecución del proyecto	2.300,79
Gastos generales: luz, agua, teléfono, limpieza y otros	1.692,62
Total	31.250,00



Estas cantidades son aproximadas, de tal manera que podrán variar y compensar entre sí, siempre que queden convenientemente justificadas y no superen en conjunto el importe total por el que se suscribe el convenio.

Cuarta.— Pago de la subvención.

El Gobierno de Aragón se compromete a realizar una aportación económica a la Unión General de Trabajadores de Aragón de, como máximo, veinticinco mil euros (25.000 €), equivalente al 80% sobre una base subvencionable de treinta y un mil doscientos cincuenta euros (31.250 €), con cargo a la aplicación presupuestaria G/15030/3151/480434/91002 (Convenios materia igualdad) del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado mediante Ley 1/2016, de 28 de enero, con el objeto de financiar las actuaciones recogidas en el presente convenio de colaboración, en los términos y condiciones descritos en el mismo.

La financiación contemplada en el presente convenio será compatible con la percepción de otras subvenciones, ayudas o ingresos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales. En todo caso, la financiación pública recibida no podrá superar el total del coste de la actividad desarrollada.

Se podrá conceder anticipos de pago sin que en ningún caso sean superiores al 25% del importe de la subvención concedida, en cumplimiento del punto 96 del Plan de Racionalización del Gasto Corriente, aprobado por el Gobierno de Aragón en fecha 13 de septiembre de 2011, en los términos contemplados en el artículo 41 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

Quinta.— Justificación de actuaciones.

La justificación de las actuaciones objeto de subvención habrá de cumplir lo establecido en la normativa aplicable en materia de subvenciones.

Los documentos justificativos, que deberán ajustarse a lo que establece el anexo al convenio, deberán presentarse en la Dirección General de Trabajo en plazo, que finalizará el 18 de noviembre del año en curso. Para aquellos gastos subvencionables, que se encuentren comprometidos en firme y correspondan al plazo de ejecución de la subvención, pero cuyo abono no pudiera realizarse hasta una vez finalizado el plazo de justificación por incompatibilidad de plazos, podrá admitirse un pago anticipado con los requisitos establecidos en la normativa vigente, previa presentación de un certificado, redactado en debida forma, en el que se constate la cuantía y destino de cada uno de dichos gastos, así como el compromiso de aportar los documentos que justifiquen dichos gastos, antes del 28 de febrero del ejercicio siguiente.

Para acceder a la financiación aportada por el Gobierno de Aragón, la Unión General de Trabajadores de Aragón deberá justificar la ejecución de un gasto de, al menos treinta y un mil doscientos cincuenta euros (31.250 €), hasta el plazo señalado. Si el coste final de la actuación debidamente justificada fuese inferior al señalado, el importe de la ayuda se reducirá proporcionalmente, respetando que el porcentaje de cuantía a subvencionar sea, como máximo, el 80% del coste de las acciones objeto del convenio.

Los importes no justificados o indebidamente justificados dentro del plazo de justificación se entenderán renunciados por parte del beneficiario de la subvención, y los anticipos realizados que en dicha fecha no se hayan justificado deberán reintegrarse en la forma legalmente establecida.

Sexta.— Compromisos de las partes.

La Unión General de Trabajadores de Aragón asume, mediante la firma del presente convenio, los siguientes compromisos:

1.º Cumplir la finalidad del presente convenio y destinar la cuantía aportada por el Departamento de Economía, Industria y Empleo a los fines propios de las actuaciones pactadas con el mismo.

2.º Comunicar al Departamento de Economía, Industria y Empleo la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca tal circunstancia y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

3.º Cuando las actividades hayan sido financiadas, además de con la subvención, con fondos propios u otras subvenciones o recursos, deberá acreditarse en la justificación, el importe, procedencia y aplicación de tales fondos a las actividades subvencionadas.

4.º Acreditar la aplicación de la subvención concedida a las actuaciones subvencionadas, así como comunicar al órgano concedente cualquier circunstancia que provoque una modifi-



cación en los términos de la actuación subvencionada, en el plazo de un mes desde que se produjo la modificación.

5.º Acreditar que se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, así como que no tiene deuda alguna pendiente de pago con la Comunidad Autónoma de Aragón. En este sentido, se autoriza al órgano gestor para obtener los certificados expedidos por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social y los órganos de la Administración tributaria de la Comunidad Autónoma. Igualmente, la Unión General de Trabajadores de Aragón deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos y de las demás obligaciones previstas en los artículos 13 y 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y demás normativa que le resulte de aplicación.

6.º Someterse a las actuaciones de seguimiento y control a efectuar por el Gobierno de Aragón, admitiendo la presencia del personal designado por el Departamento de Economía, Industria y Empleo para realizar el seguimiento y evaluación del programa financiado, y facilitar cuanta información, económica o de otro tipo, le sea solicitada a tal efecto. En especial, la Unión General de Trabajadores de Aragón habrá de facilitar identificación individualizada de los usuarios de cada proyecto.

7.º En todos los materiales impresos que se realicen en las actuaciones programadas en este convenio, se deberá incluir el logotipo completo de identidad gráfica (símbolo y denominación) del departamento que financia. Además, respecto a la publicidad relativa al carácter público de la financiación del objeto del convenio, cuando el beneficiario deba hacer uso del identificador corporativo del Gobierno de Aragón, habrá de solicitar, con carácter previo a su utilización, el preceptivo informe favorable de la Comisión de Comunicación Institucional, tal y como se dispone en el Decreto 384/2011, de 13 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la Comisión de Comunicación Institucional y se distribuyen competencias en materia de comunicación y publicidad.

Igualmente, si del clausulado del convenio se deriva para el beneficiario la obligación de realizar actividades de promoción y publicidad en las que figure el identificador corporativo del Gobierno de Aragón o cualquiera de sus variantes, la creatividad y el plan de medios de dichas actividades deberá ser objeto de solicitud, con carácter previo a cualquier actuación, del preceptivo informe favorable de la Comisión de Comunicación Institucional, con objeto de su revisión y comprobación del cumplimiento de los objetivos de comunicación y de la adecuada distribución entre los diferentes medios y soportes.

8.º Cumplir las obligaciones de transparencia reconocidas en el capítulo II de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, que resulten aplicables. Además de las multas coercitivas previstas en el artículo 9 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, el incumplimiento de las obligaciones exigibles dará lugar a la pérdida total o parcial de las subvenciones o ayudas. La cuantía a reintegrar se determinará, previo informe de la Dirección General de Trabajo, atendiendo al principio de proporcionalidad y al grado de cumplimiento de la finalidad que determinó la concesión de la subvención, así como a cualquier otro criterio que deba ser apreciado según las circunstancias del caso concreto y la naturaleza de la subvención.

9.º Presentar al Departamento de Economía, Industria y Empleo una memoria de las actividades realizadas antes del 31 de enero de 2017.

El Departamento de Economía, Industria y Empleo asume, mediante la firma del presente convenio, los siguientes compromisos:

1.º Entregar a la Unión General de Trabajadores de Aragón el importe de su aportación, de acuerdo con las normas reguladoras contenidas en la normativa de subvenciones y el presente convenio.

2.º Verificar el cumplimiento y efectividad de las condiciones o requisitos determinantes para la realización del presente convenio.

3.º Realizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones recogidas en el presente convenio.

Ambas partes están obligadas en la ejecución del convenio a la observancia del Plan de Racionalización del Gasto Corriente del Gobierno de Aragón (Acuerdo de Consejo de Gobierno de 13 de septiembre de 2011).

Séptima.— *Comisión de seguimiento del convenio.*

Se constituirá una comisión mixta paritaria de seguimiento a efectos de desarrollo, modificación y resolución de las obligaciones y los derechos derivados de la suscripción del presente convenio, integrada por dos representantes de Unión General de Trabajadores de Aragón y dos del Departamento de Economía, Industria y Empleo de la Comunidad Autónoma



de Aragón. A dicha comisión, competirá resolver las cuestiones relativas a la interpretación del presente convenio, evaluando su aplicación y promoviendo las líneas de política común, así como aquellas actuaciones de coordinación que se consideren necesarias.

La Comisión mixta de seguimiento se reunirá, al menos, una vez al año y, en todo caso, siempre que lo solicite uno o varios de sus integrantes. En su primera reunión, la comisión designará a un secretario, que levantará acta de las sesiones.

Octava.— Resolución del convenio.

El presente convenio podrá ser resuelto, previa comunicación con un mes de antelación, por incumplimiento de los compromisos recogidos en él. En caso de resolución del convenio por incumplimiento por parte de la Unión General de Trabajadores de Aragón, se estará a lo dispuesto en la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, en lo relativo al reintegro de subvenciones.

El presente convenio también podrá resolverse por mutuo acuerdo de las partes, así como por imposibilidad sobrevenida.

Novena.— Plan de Racionalización del Gasto Corriente.

El presente convenio se acoge a las medidas que le son de aplicación señaladas en el apartado III del Plan de Racionalización del Gasto Corriente del Gobierno de Aragón, aprobado con fecha 13 de septiembre de 2011, relativas a transferencias corrientes.

Décima.— Naturaleza jurídica.

Este convenio tiene naturaleza administrativa, no teniendo carácter contractual, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.1.d) del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

Para todo lo no previsto en el texto del convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; la disposición adicional segunda de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016; la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, así como cualquier otra disposición normativa que resulte de aplicación.

Las discrepancias surgidas sobre la interpretación, desarrollo, modificación, resolución y efectos que pudieran derivarse de la aplicación del presente convenio, deberán solventarse por acuerdo entre las partes, en el seno de la comisión mixta constituida al amparo de la cláusula séptima de este convenio. Si no se llegara a un acuerdo, las cuestiones litigiosas serán de conocimiento y competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Y en prueba de conformidad, firman el presente convenio, por triplicado, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, rubricando cada una de las páginas de las que consta.



ANEXO NORMAS GENERALES DE JUSTIFICACIÓN

La justificación deberá incluir documentos originales y fotocopia, para su cotejo y compulsión, de la siguiente documentación:

1.º Certificado de la entidad manifestando haber dedicado a los fines y conceptos señalados en el convenio las cantidades que se justifican.

2.º Índice de los justificantes que se presentan, señalando conceptos y cuantías de cada uno, así como la cifra global a que ascienden.

3.º Justificantes de pago de los gastos que se justifiquen. Todos los documentos referidos deberán corresponder al periodo de vigencia del convenio e ir dirigidos a la entidad firmante del mismo. Se considera documentación justificativa que acredita el pago de manera suficiente, en el caso de transferencias bancarias o ingresos en cuenta, la orden de transferencia y el extracto bancario acreditativo del cargo; en el caso de pagos agrupados, el extracto bancario acreditativo del cargo, así como el desglose de cada uno de los pagos incluidos en la remesa; en el caso de domiciliación bancaria, adeudo en cuenta acreditativo de los documentos de gasto que se saldan y, en el caso de cheque nominativo, el extracto bancario acreditativo del cargo. En cuanto a la posibilidad de pagos en efectivo, la cuantía máxima a aceptar es 2.499 euros, de acuerdo con la Ley 7/2012, de 29 de octubre, de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude.

4.º Escrito manifestando el código internacional de cuenta bancaria (IBAN), entidad bancaria, sucursal y domicilio de la misma. El mencionado escrito deberá estar bastantado por el banco, debiendo coincidir su titularidad con la entidad beneficiaria.

5.º Cuando los justificantes se refieran a pagos de personal, deberá acompañarse copia autenticada de los contratos de trabajo y las nóminas y los documentos justificativos del pago de la nómina y de las cargas sociales correspondientes (boletines de cotización a la Seguridad Social: TC1 y TC2, y modelo 111 y transferencias bancarias justificativas del pago del IRPF). Si en un mismo boletín de cotización figurase personal dedicado al convenio, junto con personal dedicado a distinta finalidad, se detallará el importe que corresponda a los trabajadores dedicados al convenio, con separación de las cuotas correspondientes.

Las nóminas deberán expresar claramente el nombre y dos apellidos del trabajador, DNI, del mes a que corresponde y la firma del trabajador. En ellas, se señalará la cuantía, tanto en bruto como en neto, y los descuentos que procedan. La dedicación del personal a la actividad subvencionada deberá ser real, no pudiendo imputarse horas de personal en situación de baja por enfermedad o maternidad, ni las cargas sociales derivadas.

Los gastos de dietas y desplazamientos de dicho personal, y/o de los participantes en el programa, siempre que éstos sean necesarios y estén justificados para la buena ejecución de las actuaciones previstas en el programa.

No se considerarán subvencionables, los gastos de personal, desplazamiento y alojamiento, en lo que excedan a los fijados como máximos para la categoría equivalente del personal laboral al servicio de la Diputación General de Aragón, según convenio colectivo vigente. En cualquier caso, 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, según el punto 100 del Plan de Racionalización del Gasto Corriente del Gobierno de Aragón.

Se podrán justificar gastos de desplazamiento y alojamiento, aportando documentos que acrediten la realización del gasto y el pago efectivo de los gastos justificados. 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, según el punto 93 del Plan de Racionalización del Gasto Corriente del Gobierno de Aragón.

6.º Cuando existan contratos de arrendamiento de servicios, deberá acompañarse copia legible autenticada del contrato y recibos de las cantidades devengadas.

7.º Los justificantes que correspondan a servicios profesionales deberán consistir en factura original. Dicha factura, deberá estar firmada y sellada, y en ella figurará la fecha, nombre y apellidos, DNI del profesional y el concepto a que se refiere la actuación por la que se gira la factura, así como la liquidación por el IVA cuando corresponda. En estos supuestos, se aportará fotocopia compulsada de la carta de pago de la retención obligatoria por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con indicación del desglose en la forma señalada para los gastos de personal.



8.º Si los justificantes corresponden a casas comerciales, las facturas correspondientes deberán ser originales y deberán incluir el nombre, razón social y número de Identificación fiscal, y si fuesen personas físicas, el nombre comercial, nombre y apellidos del titular y su DNI. En todo caso, y cuando así corresponda, figurará la liquidación por el IVA.

En ambos casos, las facturas deberán ir debidamente firmadas y selladas.

Los justificantes originales presentados se marcarán por parte de la Administración con una estampilla, indicando en la misma la subvención para cuya justificación han sido presentados y si el importe del justificante se imputa total o parcialmente a la subvención; todo ello, según dispone el artículo 73 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

9.º No se considerarán subvencionables, los siguientes gastos:

Gastos e intereses bancarios y otros gastos financieros.

Adquisición de equipos y material inventariable.

Comisiones, indemnizaciones y otros gastos suplementarios acordados para el personal.