

MEMORIA JUSTIFICATIVA SOBRE PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN DE 5 DE OCTUBRE DE 2020, POR LA QUE SE APRUEBAN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA NO COMPETITIVA DIRIGIDAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN ANDALUCÍA.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 45 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.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, reformado por Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, obliga a los poderes públicos a garantizar el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, pero muy especialmente en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como la no discriminación por causa de embarazo o maternidad.

En relación a ello, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 27, apartado primero, que la Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Y en línea con la obligación de fomentar la elaboración de planes de igualdad en empresas que no estén obligadas a ello por la normativa vigente, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, en ejecución de las competencias otorgadas por el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, referidas a la puesta en marcha de políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, aprobó la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía (BOJA núm. 197, de 09 de octubre de 2020).

La citada orden articula medidas que posibilitan la puesta en marcha de actuaciones que faciliten la conciliación a las personas trabajadoras, garantizando con ello el desarrollo de su actividad laboral con total aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de forma más rica y organizada desde el punto de vista familiar y personal. Estas medidas se concretan en la aprobación de nueve líneas de subvenciones dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

Entre las líneas citadas, la línea 7 contempla subvenciones para la elaboración de planes de igualdad a empresas con sede social en Andalucía, siempre que éstas no estén obligadas a contar con un plan de igualdad según la normativa vigente, fomentando con ello que se implanten también planes de igualdad en empresas donde no constituya una obligación y favoreciendo que se siga avanzando en la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Esta línea de ayuda se considera ayuda de Estado, estando sometida a la normativa europea prevista para el régimen de minimis, contemplada en el Reglamento (UE) núm. 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 (DO L 352 de 24 del 12 del 2013 página 1); Reglamento (UE) núm. 717/2014 de la Comisión, de 27 de junio de 2014 relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de "minimis" en el sector de la pesca y de la acuicultura



	BEATRIZ BARRANCO MONTES	21/06/2022	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	[REDACTED]		



(DO L 190 de 28.06.2014); y Reglamento (UE) núm. 1408/2013 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" en el sector agrícola (DO L 352 de 24.12.2013).

Con posterioridad a la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de la Orden de 5 de octubre de 2020, entró en vigor 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 (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

El citado real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Por tanto, y al respecto de la tabla de vigencias, la aprobación del presente proyecto normativo supone la modificación del Cuadro Resumen de la línea 7 de subvenciones para la elaboración de planes de igualdad en empresas con sede social en Andalucía, contemplada en la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

Según dispone el artículo 1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, éste tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Con la finalidad principal de adecuar a la regulación estatal referida determinados aspectos establecidos en el Cuadro Resumen de la línea 7 aprobada por la Orden de 5 de octubre de 2020, resulta necesario acometer la modificación de la citada orden.

En este sentido, se ha considerado como objeto único de estas subvenciones la elaboración de un plan de igualdad, entendiendo que para la elaboración del citado plan debe haberse desarrollado, como primera fase, la elaboración de un diagnóstico de la situación de la empresa, cuyo informe habrá de formar parte del propio plan, por lo que no tiene sentido realizar una diferenciación entre diagnóstico y plan de igualdad a efectos de considerar el concepto subvencionable.

Asimismo, y con la finalidad de fomentar que los planes de igualdad se implanten en un mayor número de empresas, se modifica el umbral mínimo de personas trabajadoras con las que ha de contar la empresa solicitante de estas subvenciones, pasando de un mínimo de quince personas trabajadoras a diez.

La adecuación a la normativa estatal que supone la aprobación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se hace patente en la modificación del apartado 2 del Cuadro Resumen. En este sentido, los planes de igualdad únicamente podrán ser subvencionables siempre que se hayan elaborado en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios y que sean inscritos en el Registro de Planes de igualdad de las empresas, estableciéndose, asimismo, determinados supuestos en los que la elaboración del plan de igualdad no será subvencionable.

Y derivada de esta modificación, se suprime el compromiso, antes exigible, de participación de la representación del personal, o del propio personal, en la realización del plan de igualdad, puesto que, siendo únicamente subvencionables los planes de igualdad que se elaboren en los términos exigidos para los planes

BEATRIZ BARRANCO MONTES		21/06/2022	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN			



legalmente obligatorios, estos deberán ser necesariamente objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, constituyéndose a estos efectos una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, tal y como dispone el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Por otra parte, se ha adecuando a la normativa estatal la redacción dada a los gastos subvencionables en el apartado 5.b.1º) del Cuadro Resumen, contemplándose, entre los gastos subvencionables, gastos de prestación de servicios de consultoría o asistencia técnica únicamente cuando en la elaboración del plan de igualdad se cuente con el apoyo y el asesoramiento de personas expertas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Y, asimismo, se ha establecido la necesaria coherencia entre el resultado final del proceso de elaboración que constituye el objeto de la subvención, esto es, el plan de igualdad, con los requisitos exigidos por la autoridad laboral para su inscripción en el Registro de Planes de igualdad, estableciendo como obligación de la persona beneficiaria en la fase de justificación de la subvención que el plan de igualdad resultante se encuentre debidamente inscrito en el citado Registro.

De acuerdo con el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, esta orden da cumplimiento a los principios de publicidad, concurrencia, objetividad, transparencia, igualdad y no discriminación, eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados y eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos, exigidos en el Título VII del Texto Refundido de la Ley de Hacienda Pública, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010.

Por otra parte, la presente modificación no altera el régimen de tramitación de estas subvenciones, que seguirá siendo el de concurrencia no competitiva, no siendo necesario establecer la comparación de las solicitudes ni la prelación entre ellas, pudiéndose conceder en atención al cumplimiento de los requisitos exigidos en estas bases reguladoras, y estando limitada su concesión por las disponibilidades presupuestarias existentes. Además, en su elaboración se ha garantizado la transversalidad del principio de igualdad de género, de acuerdo con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En cuanto a la valoración relativa al cumplimiento de los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y de acuerdo con los contenidos establecidos en el artículo 7 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización administrativa, siendo el presente proyecto una modificación de una orden en vigor, la misma se tramitó dando cumplimiento a estos principios.

La necesidad de adaptar la normativa autonómica a la normativa estatal básica que supone el Real Decreto Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, justifica la razón de interés general en relación a la tramitación del presente proyecto, así como las razones de seguridad jurídica, siendo que este proyecto se articula como la medida adecuada a tal fin, pues únicamente se puede acometer la modificación de una orden a través de otra norma de igual rango.

En el procedimiento de elaboración del presente proyecto de orden, se se ha dado cumplimiento al principio de transparencia, dado que con carácter previo a su tramitación se ha sometido a consulta pública previa a través del Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía, concediéndose un plazo para la formulación de aportaciones de 21 días naturales desde el siguiente a su publicación (desde el 19 de abril de 2022 al 3 de mayo de 2022). Para ello se indicó la dirección de correo electrónico: dgtbl.cefta@juntadeandalucia.es. Transcurrido el plazo concedido no se han recibido aportaciones.

BEATRIZ BARRANCO MONTES		21/06/2022	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN			



Asimismo, la aprobación del proyecto de orden conllevará el alta definitiva del correspondiente procedimiento referente a la línea 7 de la Orden de 5 de octubre de 2020 en el Registro de Procedimientos y Servicios regulado en el Decreto 622/2019, de 27 diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía del procedimiento, modificando al efecto y dando de alta el borrador del procedimiento número 23225.

Se prevé la apertura de trámite de audiencia a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, garantizando con ello la participación de los agentes y sectores interesados.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL
Fdo: Beatriz Barranco Montes

BEATRIZ BARRANCO MONTES		21/06/2022	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN			