

RESOLUCIÓN POR LA QUE SE CONCEDE UNA SUBVENCIÓN DIRECTA A LA CONFEDERACIÓN REGIONAL EMPRESARIAL EXTREMEÑA (CREEX), DESTINADA A FINANCIAR ACTIVIDADES DE IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO, DE LAS EMPRESAS EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA.

Visto el expediente administrativo de referencia, la propuesta de resolución de la Jefa de Servicio de Trabajo y Sanciones y en atención a los siguientes

HECHOS

PRIMERO. Mediante solicitud de fecha **2 de septiembre de 2025**, presentada por D. Pedro Castro Domínguez, con NIF 07422177P, en calidad de Presidente de la CONFEDERACIÓN REGIONAL EMPRESARIAL EXTREMEÑA (en adelante CREEX) con NIF G06063960, se formuló solicitud de concesión directa de una subvención, destinada a financiar las actividades de impulso de la negociación de los planes de igualdad de las empresas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

SEGUNDO. La entidad solicitante ha completado dicha solicitud, habiéndose aportado al expediente el Plan de Actuaciones, que contiene la descripción y detalle de las actuaciones objeto de financiación, el cronograma de ejecución de dichas actuaciones, el presupuesto de los costes de la actividad subvencionable, declaración responsable sobre que la solicitante no está incurso en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 12 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura para acceder a la condición de beneficiaria de la subvención y de sendos certificados de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias con la Hacienda del Estado, frente a la Seguridad Social y con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como el resto de documentación exigida para acceder a la condición de beneficiaria de la subvención.

TERCERO. Por el Servicio de Trabajo y Sanciones se han realizado las actuaciones de comprobación de la solicitud y del Plan de Actuación y presupuesto aportados por la organización sindical solicitante, habiéndose verificado que dicho Plan contiene actuaciones de negociación y aprobación de planes de igualdad que entran dentro del ámbito competencial de la Dirección General de Trabajo, como responsable de su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), que la organización empresarial solicitante se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias con la Hacienda del Estado, frente a la Seguridad Social y con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que declaran no concurrir en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 12 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo para acceder a la condición de beneficiaria de subvenciones financiadas con cargo a los presupuestos

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	1/23



generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura y que se cumplen en el expediente los requisitos exigidos para la concesión directa de la subvención solicitada, de acuerdo con lo establecido en la citada Ley 6/2011, de 23 de marzo de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

CUARTO. En el expediente de concesión de la subvención constan los informes preceptivos emitidos por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, sobre pagos anticipados y exención de garantías, y por la Dirección General de Trabajo, sobre el cumplimiento de los requisitos que justifican la concesión directa de la subvención, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1 y en el artículo 32.2, ambos de la Ley 6/2011, de 23 de marzo de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Competencia para resolver.

La competencia para dictar la resolución de concesión directa de subvención a la organización empresarial CREEX, con N.I.F. nº. G06063960, corresponde a la Secretaría General de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital a tenor de lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto 108/2026, de 26 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital y se modifica el Decreto 26/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Extremeño Público de Empleo (DOE núm.105, de 3 de junio de 2026) habiendo sido delegado el ejercicio de dicha competencia en la Directora General de Trabajo mediante Resolución de 9 de mayo de 2026, de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital (DOE núm. 90, de 13 mayo de 2026).

SEGUNDO. Concesión directa de subvenciones, sin convocatoria previa.

El artículo 22.4.c) de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Comunidad Autónoma de Extremadura, prevé la concesión en forma directa y con carácter excepcional de aquellas subvenciones en las que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

El artículo 32.1 a) de dicha Ley, en la redacción dada por la Ley 8/2019, de 5 de abril, para una Administración más ágil en la Comunidad Autónoma de Extremadura, establece que conforme a lo previsto en el precitado artículo 22.4 c), se considerará como supuesto excepcional de concesión directa cuando, por razón de la especial naturaleza de la actividad a subvencionar, o las especiales características del perceptor, no sea posible promover la concurrencia pública y siempre que se trate de entidades públicas o entidades privadas sin fines de lucro.

El apartado 2 del referido artículo 32 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo prevé que la concesión de estas subvenciones se efectuará a solicitud del interesado y se instrumentará mediante resolución o convenio, previa acreditación en el expediente del cumplimiento de los requisitos que justifican su concesión directa e informe del servicio jurídico correspondiente de la Consejería.

Según dicho apartado, el convenio o la resolución deberá recoger, como mínimo, los siguientes extremos: definición del objeto de las subvenciones, con indicación del carácter singular de las mismas, del procedimiento de concesión directa y las razones que acrediten el interés público,

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	2/23



social, económico o humanitario y aquellas que justifican la dificultad de su convocatoria pública, además del régimen jurídico aplicable a las mismas, la determinación de los beneficiarios, modalidades de ayuda, procedimiento de concesión y régimen de justificación y pago.

Por otro lado, el artículo 2 de la Ley de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura prevé que la subvención pueda contemplar como contraprestación que la entrega esté sujeta a la realización de una actividad ya realizada o por desarrollar (apartado 1.b) de la Ley 6/2011, de 23 de marzo).

TERCERO: Interés público, social y económico que justifica la concesión directa, con carácter singular, de la subvención a la CREEX.

La Confederación Regional Empresarial Extremeña de conformidad con lo establecido en sus Estatutos, los cuales figuran depositados en el Depósito de Estatutos de Asociaciones Empresariales y Sindicales (DEOSE-Extremadura) dependiente de la Dirección General de Trabajo, es una organización empresarial sin ánimo de lucro, de carácter confederativo intersectorial y de ámbito regional, que incorpora cuantas organizaciones empresariales y empresas individuales estén integradas en las Organizaciones de ámbito provincial de Badajoz y Cáceres, representadas en CEOE o CEPYME, formantes de la Confederación, para la defensa, representación y fomento de los intereses generales y comunes de carácter empresarial.

Esta confederación es la única en Extremadura que goza de la condición de más representativa a los efectos previstos en la Ley 3/2003 de 13 de marzo, sobre participación institucional de los agentes sociales más representativos.

La Confederación, entre sus fines, contempla el de atender las necesidades de información, formación, investigación y perfeccionamiento de las empresas, estudiando y divulgando cuantos temas puedan afectar a la potenciación de las mismas, montando servicios de asesoramiento (artículo 7, apartado 9 de sus Estatutos).

La obligación que implanta el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporando cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad, ampliando así el número de empresas obligadas y estableciendo importantes precisiones sobre el plan de igualdad, enumerando las materias que deben obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico y los elementos que los planes de igualdad deben contener, hacen necesario un refuerzo en el asesoramiento a la representación de la empresa, de cara a la elaboración y negociación de sus planes de igualdad con las organizaciones sindicales.

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, contiene medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. En este real decreto se desarrollan instrumentos de transparencia retributiva entre los que se encuentran el registro retributivo que deberá ser elaborado por todas las empresas, las auditorías retributivas que deberán formar parte del diagnóstico del plan de igualdad y contendrán la valoración de puestos de trabajo, así como el derecho de información de las personas trabajadoras.



Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	3/23



Además, en el ámbito de la contratación pública, el compromiso con la igualdad de género se ha convertido en un pilar fundamental, no solo como una cuestión de ética empresarial, sino como un requisito legal explícito para aquellas empresas que aspiran a colaborar con la Administración Pública. Así, conforme al artículo 71.1.d) de la Ley de Contratos del Sector Público, las empresas con más de 50 trabajadores están obligadas a disponer de un Plan de Igualdad so pena de incurrir en causa de prohibición de contratar.

La Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, dispone que en el marco de la negociación colectiva, y en los procesos de negociación de convenio, la Junta de Extremadura, fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad por las empresas en Extremadura, como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Especialmente fomentará su elaboración e implantación en la pequeña y mediana empresa en el marco de la negociación colectiva. En el caso de las empresas que no tengan convenio colectivo propio, la Junta de Extremadura promoverá la elaboración e implantación de dichos planes en el contexto de la responsabilidad social empresarial, previa consulta con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Por otra parte, mediante la Declaración Institucional por el Diálogo Social firmada el 21 de diciembre de 2023 por la Junta de Extremadura y los agentes sociales (CREEX, CCOO Extremadura y UGT Extremadura) las partes se comprometen en materia de igualdad a “incidir en la elaboración de los Planes de Igualdad por parte de las empresas con obligación de elaborarlo; fomentar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, el desarrollo de acciones que promuevan la igualdad salarial y de acceso al empleo y la puesta en marcha de medidas de conciliación en las empresas extremeñas”.

La dificultad de elaborar el diagnóstico de situación (en el que se desarrolla una labor técnica muy exhaustiva de recogida y análisis cuantitativo y cualitativo de información, incluida la elaboración de la auditoría retributiva), de los planes de igualdad y el desarrollo 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 intervengan en todo el proceso, así como, en su caso, las personas expertas que las asistan, tengan la formación y capacitación adecuadas.

Asimismo, la inclusión entre las actuaciones subvencionables de la negociación de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo presenta una directa conexión con la finalidad pública perseguida por la subvención, en la medida en que dichos instrumentos constituyen una pieza esencial de las políticas empresariales de igualdad y de garantía de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación. A este respecto, el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impone a las empresas el deber de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial incidencia en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, previendo medidas a negociar con la representación de las personas trabajadoras. Además, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, integra el depósito de estas medidas y protocolos en el marco del registro de planes de igualdad, lo que refuerza la relevancia de la actuación sindical en su negociación, asesoramiento técnico y difusión, especialmente en aquellas empresas que carecen de representación legal de las personas trabajadoras.



Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	4/23



La mayor representatividad empresarial que ostenta la CREEX, su condición de entidad sin ánimo de lucro y su finalidad de potenciación de cuantas necesidades de asesoramiento y formación, entre otras, requieran las empresas, así como el compromiso asumido en la Declaración Institucional de 21 de diciembre de 2023, justifica la concesión directa de una subvención a la CREEX, para la ejecución de actuaciones vinculadas a las actividades de potenciación de la negociación de los planes de igualdad en las empresas extremeñas y, como consecuencia de ello, potenciar el impulso de la competitividad y productividad de las empresas al favorecerles el acceso a la licitación pública”.

Por todo ello, habiéndose acreditado en el expediente el cumplimiento de los requisitos que justifican la concesión directa de la subvención,

RESUELVO

PRIMERO. Objeto de la subvención.

Conceder a la CREEX, con NIF G0606396O, una subvención directa, que tiene por objeto financiar las actividades de impulso de la negociación de los planes de igualdad y protocolos de acoso sexual y de acoso por razón de género en el trabajo, de las empresas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

SEGUNDO. Actuaciones subvencionables.

I. Serán subvencionables con cargo a la subvención las actividades de potenciación de la negociación de los planes de igualdad y protocolos de acoso sexual y acoso por razón de género en el trabajo, de las empresas que se relacionan con la descripción y detalle previstos en el Plan de Actuación y con el presupuesto de costes aportados por la CREEX junto con su solicitud de subvención.

Según dicho Plan, la concesión de la subvención tendría como objetivos específicos financiar las siguientes actividades:

I. Gabinete de asesoramiento especializado en Planes de Igualdad y Protocolos.

Finalidad y justificación.

El Gabinete constituye la infraestructura técnica central del proyecto. Su función será prestar una respuesta especializada y accesible a las empresas de Extremadura, ordenar la demanda, resolver consultas, acompañar decisiones técnicas y conectar a cada empresa con el resto de recursos del Plan. La ampliación del objeto a protocolos exige que el servicio integre de manera expresa la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Objetivos operativos.

- Resolver consultas sobre obligación, negociación, contenido, vigencia, seguimiento, revisión y registro de planes de igualdad.
- Orientar sobre comisión negociadora, documentación del proceso y coherencia entre diagnóstico, objetivos y medidas.
- Apoyar la interpretación práctica de obligaciones de igualdad retributiva y su conexión con el plan de igualdad.
- Atender consultas sobre existencia, estructura, actualización, negociación, difusión y revisión de protocolos de acoso.

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58	
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo			
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	5/23	
				

- Identificar empresas candidatas al acompañamiento intensivo de protocolos y derivarlas a la actuación 4.

Catálogo de servicios.

- Determinación orientativa de situación empresarial respecto del plan de igualdad y hoja de ruta inicial.
- Orientación sobre cómputo de plantilla, ámbito de aplicación, grupos de empresas y calendario de negociación, cuando resulte necesario.
- Apoyo sobre constitución de comisión negociadora, reglas de funcionamiento, actas y trazabilidad documental.
- Revisión técnica de la estructura del diagnóstico y de la información cuantitativa y cualitativa necesaria.
- Orientación para formular objetivos, medidas, responsables, recursos, calendario e indicadores medibles.
- Apoyo sobre registro retributivo, auditoría retributiva, valoración de puestos y lectura de diferencias.
- Revisión preliminar de planes o documentación ya existente para identificar necesidades de actualización.
- Orientación sobre seguimiento, evaluación intermedia, revisión y cierre de vigencia del plan.
- Revisión preliminar de protocolos existentes: estructura, definiciones, garantías, canal, plazos, medidas cautelares, instrucción, cierre, difusión y revisión.
- Orientación sobre protocolos en empresas sin plan de igualdad y sobre su coordinación con los instrumentos internos de la empresa.

Procedimiento de atención.

1. Recepción de la consulta y apertura de una ficha básica de atención.
2. Clasificación por materia: plan de igualdad, igualdad retributiva, protocolo, seguimiento/revisión, registro u otras cuestiones vinculadas.
3. Valoración de complejidad y asignación a perfil técnico.
4. Respuesta por correo, teléfono, reunión telemática o atención presencial cuando esté justificado.
5. Entrega o referencia a documentación operativa, cuando proceda.
6. Derivación al programa de protocolos si la empresa requiere intervención intensiva.
7. Cierre de la atención con codificación del resultado y, cuando resulte adecuado, seguimiento breve posterior.

Productos y evidencias.

- Ficha normalizada de empresa y consulta, con datos estrictamente necesarios.
- Registro consolidado de consultas por materia, canal, sector, tamaño y territorio cuando se disponga de esos datos.
- Respuestas documentadas, notas técnicas o correos de orientación.

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	6/23



- Registro de derivaciones a otras actuaciones.
- Encuesta breve de satisfacción.
- Informe final de actividad y tipología de necesidades empresariales.

2. Actualización y ampliación funcional de PAICREEX para la potenciación de Planes de Igualdad y Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Descripción y justificación de la actuación.

La CREEX dispone de **PAICREEX – Plataforma de Autodiagnóstico de Igualdad**, herramienta desarrollada previamente como recurso de apoyo a la promoción de la igualdad de oportunidades en el tejido empresarial extremeño. PAICREEX fue concebida como una plataforma que permite a las empresas conocer su situación en materia de igualdad, valorar el grado de implantación de diferentes medidas y obtener propuestas de evolución adaptadas a su situación.

La herramienta existente permite realizar una autoevaluación de la situación empresarial, analizar la importancia y el grado de implantación de medidas de igualdad y proponer ideas de actuación para mejorar el desempeño de la empresa en esta materia. Asimismo, PAICREEX incorpora un sistema de posicionamiento de las empresas según los resultados obtenidos y plantea recomendaciones e itinerarios de evolución.

Partiendo de este activo previo, la actuación prevista para 2026 **no consistirá en la creación de una nueva plataforma de autodiagnóstico ni en la reproducción de funcionalidades ya desarrolladas**, sino en la **actualización, especialización y ampliación funcional de PAICREEX**, adaptándola al objeto concreto del presente Plan de Actuación: la **potenciación de los Planes de Igualdad y de los Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo**.

Este planteamiento permite aprovechar la inversión y el conocimiento generados en actuaciones anteriores, dar continuidad a los recursos de CREEX y concentrar los recursos económicos de 2026 en la incorporación de **nuevos contenidos, funcionalidades y recorridos especializados**, directamente relacionados con las necesidades actuales de las empresas extremeñas.

La actuación tendrá, por tanto, una doble finalidad: por una parte, **especializar PAICREEX en los procesos vinculados a los Planes de Igualdad** y, por otra, incorporar un **nuevo módulo específico sobre Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo**, proporcionando a las empresas una primera orientación digital que permita identificar su situación, las cuestiones que requieren revisión y los recursos técnicos disponibles para continuar avanzando.

Objetivos específicos.

La actuación persigue los siguientes objetivos:

- Actualizar y reforzar PAICREEX como herramienta digital permanente de apoyo al tejido empresarial extremeño.
- Adaptar sus contenidos y funcionalidades al objeto específico del Plan de Actuación 2026.
- Incorporar un módulo especializado que permita a las empresas revisar su situación respecto de la negociación, implantación, seguimiento y revisión de sus Planes de Igualdad.

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	7/23



- Incorporar un nuevo módulo específico para analizar la existencia, estructura y grado de adecuación de los Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Facilitar a cada empresa una **hoja de ruta orientativa**, basada en las respuestas introducidas y en las necesidades detectadas.
- Conectar PAICREEX con el resto de los recursos del proyecto, especialmente con el Banco Digital de modelos y herramientas, el Gabinete de Igualdad y el Programa específico de Protocolos.
- Mejorar la capacidad de captación, derivación y atención de empresas por parte del Gabinete de Igualdad de CREEX.
- Generar información agregada sobre utilización y necesidades empresariales que pueda contribuir al seguimiento del proyecto.

Alcance funcional.

La actualización de PAICREEX se desarrollará mediante una arquitectura modular, procurando mantener una utilización sencilla, intuitiva y eminentemente práctica.

Módulo 1. Caracterización inicial de la empresa:

Se mantendrá y actualizará un bloque inicial que permita contextualizar la situación de la empresa y determinar el recorrido más adecuado dentro de la herramienta.

Entre otros aspectos, podrá contemplarse:

- tamaño aproximado de la empresa;
- sector de actividad;
- existencia de representación legal de las personas trabajadoras;
 - existencia o no de Plan de Igualdad;
- situación o vigencia del Plan;
- existencia de Protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo;
- necesidad de iniciar, revisar o actualizar alguno de estos instrumentos.

A partir de esta caracterización, PAICREEX podrá dirigir a la empresa hacia los bloques que resulten relevantes, evitando cuestionarios innecesariamente extensos y mejorando la experiencia de utilización.

Módulo 2. Planes de Igualdad:

Se incorporará un recorrido específico orientado a identificar la situación de la empresa respecto de las principales fases y elementos que integran un Plan de Igualdad.

El módulo podrá abordar, entre otras cuestiones:

- situación de la empresa respecto de la obligación o decisión de disponer de Plan de Igualdad;
- inicio del procedimiento;
- constitución y funcionamiento de la comisión negociadora;
- recopilación de información para el diagnóstico;

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	8/23



- materias objeto de diagnóstico;
- existencia y tratamiento de la auditoría retributiva cuando corresponda;
- definición de objetivos y medidas;
- establecimiento de indicadores;
- asignación de responsabilidades;
- calendarización;
- sistema de seguimiento;
- evaluación;
- revisión y actualización del Plan;
- trazabilidad documental;
- situación respecto de su inscripción o registro.

El objetivo no será sustituir el diagnóstico formal ni el proceso de negociación de un Plan de Igualdad, sino ayudar a la empresa a **identificar en qué fase se encuentra y qué elementos requieren atención**.

Módulo 3. Igualdad retributiva:

Dentro de la especialización relativa a los Planes de Igualdad se incorporará un bloque específico que facilite una primera revisión de las cuestiones relacionadas con la igualdad retributiva.

Podrá contemplar aspectos como:

- existencia y actualización del registro retributivo;
- auditoría retributiva cuando resulte aplicable;
- valoración de puestos de trabajo;
- identificación y análisis de posibles diferencias retributivas;
- existencia de medidas preventivas o correctoras;
- incorporación de las conclusiones al diagnóstico y a las medidas del Plan de Igualdad.
- Este módulo se conectará con los recursos específicos sobre igualdad retributiva incluidos en el Banco Digital del proyecto.

Módulo 4. Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

Esta será una de las principales novedades de la actualización 2026.

PAICREEX ya incorporaba dentro de su configuración general de igualdad empresarial el ámbito relativo a un **“ambiente laboral libre de acoso”**, pero la ampliación prevista permitirá desarrollar un nivel de análisis mucho más específico y operativo. La versión previa abordaba el acoso como una de las grandes áreas generales de igualdad junto con el acceso al empleo, condiciones de trabajo, conciliación, corresponsabilidad, comunicación o acceso a puestos de responsabilidad.

El nuevo módulo permitirá a las empresas revisar, entre otras cuestiones:

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	9/23



- existencia de un protocolo específico;
- identificación y definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo;
- ámbito de aplicación;
- medidas preventivas;
- existencia y accesibilidad de canales internos;
- designación de personas o estructuras responsables;
- principios de confidencialidad y protección de la intimidad;
- fases del procedimiento;
- mecanismos de comunicación y recepción de situaciones;
- investigación interna;
- plazos;
- medidas cautelares o de protección;
- prohibición de represalias;
- medidas posteriores a la resolución;
- comunicación y difusión interna del protocolo;
- seguimiento y revisión;
- consideración de conductas producidas mediante medios o entornos digitales.

A partir de las respuestas, la empresa podrá conocer qué bloques de su sistema preventivo requieren revisión y, cuando resulte necesario, ser derivada al **Programa específico de impulso de Protocolos** previsto en otra actuación del Plan.

Módulo 5. Hoja de ruta y sistema de recomendaciones:

Una de las funcionalidades principales de la actualización será la mejora del sistema de salida de resultados.

PAICREEX ya contemplaba itinerarios de desarrollo personalizados en función de las respuestas y del nivel alcanzado por cada empresa. En 2026 esta funcionalidad se especializará para proporcionar una **hoja de ruta de carácter práctico y operativo**.

El resultado podrá incluir:

- situación orientativa de partida;
- principales áreas correctamente abordadas;
- cuestiones pendientes de revisión;
- prioridades de actuación;
- recomendaciones generales;
- documentación o herramientas de interés;
- enlaces a recursos del Banco Digital;
- acceso a modelos y plantillas relacionados con la necesidad detectada;

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	10/23



- posibilidad de contactar directamente con el Gabinete de Igualdad;
- derivación al Programa específico de Protocolos cuando proceda.

En todo caso, se indicará expresamente que el resultado de PAICREEX tiene **carácter orientativo**, no constituyendo una certificación de cumplimiento normativo, un dictamen jurídico, un diagnóstico formal del Plan de Igualdad ni una validación del Plan o Protocolo de la empresa.

Integración de PAICREEX con el ecosistema de recursos del proyecto.

La evolución prevista para 2026 permitirá superar el funcionamiento de PAICREEX como herramienta aislada y convertirla en una **puerta de entrada digital al conjunto del Plan de Actuaciones**.

El recorrido previsto será:

PAICREEX → identificación de necesidades → hoja de ruta → recursos del Banco Digital → Gabinete de Igualdad → Programa específico de Protocolos, cuando proceda.

De esta manera, las empresas que accedan a la plataforma podrán pasar de una primera revisión autónoma a la utilización de recursos documentales y, posteriormente, a la asistencia técnica especializada cuando la complejidad de la cuestión lo requiera.

Esta integración permitirá, además, aprovechar los mismos contenidos técnicos en distintas actuaciones, evitando duplicidades y generando coherencia entre el asesoramiento, las herramientas digitales, los modelos documentales y las actuaciones de difusión.

Desarrollo técnico de la actuación.

La actualización se abordará desde una perspectiva de **evolución de una herramienta existente**, evitando imputar al proyecto la reproducción de funcionalidades ya desarrolladas.

Los trabajos podrán comprender:

- **Revisión funcional y técnico-jurídica de PAICREEX**, identificando los contenidos que deben mantenerse, modificarse, actualizarse o ampliarse.
- **Rediseño de la arquitectura funcional**, incorporando la nueva estructura de navegación y la lógica condicional necesaria para diferenciar los distintos recorridos empresariales.
- **Desarrollo del módulo específico de Planes de Igualdad**, con sus preguntas, reglas de decisión, recomendaciones y enlaces a recursos.
- **Desarrollo del módulo específico de Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo**, como principal ampliación funcional de la herramienta.
- **Actualización del bloque de igualdad retributiva**, vinculándolo con el Banco Digital.
- **Desarrollo y mejora del sistema de resultados y hoja de ruta**, incorporando recomendaciones diferenciadas en función de la situación detectada.
- **Integración con la landing page, el Banco Digital y los canales de contacto del Gabinete de Igualdad.**

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58	
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo			
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	11/23	
				

- **Actualización tecnológica y funcional**, cuando resulte necesaria para garantizar una utilización adecuada desde ordenador, tableta y dispositivo móvil.
- **Pruebas funcionales y control de calidad** antes de la puesta a disposición pública.
- **Seguimiento de utilización, detección de incidencias y ajustes** durante el periodo de ejecución.

3. Banco digital integral de modelos, plantillas y herramientas operativas.

Finalidad.

Se creará un repositorio técnico único, organizado por módulos y orientado a la utilización directa por las empresas. El banco evitará la dispersión de recursos y permitirá que el Gabinete entregue o recomiende siempre versiones normalizadas y actualizadas. Los materiales se publicarán en formatos editables cuando resulte adecuado y en PDF para consulta.

Módulo A. Planes de igualdad:

- Ficha previa de situación, obligación y hoja de ruta para inicio o revisión del plan.
- Modelo de comunicación de inicio del proceso y recopilación documental.
- Modelo de constitución de la comisión negociadora y propuesta de reglas de funcionamiento.
- Check-list de documentación y datos cuantitativos/cualitativos para el diagnóstico.
- Matriz de diagnóstico por materias legalmente exigibles.
- Matriz de objetivos, medidas, indicadores, responsables, recursos y calendario.
- Ficha individual de medida para facilitar seguimiento y trazabilidad.
- Modelo de cuadro de seguimiento periódico y evaluación intermedia/final.
- Check-list de revisión de coherencia interna del plan.
- Check-list previo a inscripción/registro y control documental del expediente.

Módulo B. Igualdad retributiva:

- Ficha de preparación de información necesaria para registro y auditoría retributiva.
- Catálogo de posibles medidas correctoras o preventivas y ficha para su seguimiento.
- Lista de comprobación de actualización y trazabilidad de la documentación retributiva.

Módulo C. Catálogo inteligente de medidas negociables:

Se desarrollará como un recurso estructurado y filtrable, no como una aplicación tecnológica independiente. Las medidas se clasificarán por materia, objetivo, tamaño o contexto empresarial, complejidad, responsable, horizonte temporal, indicador y posible evidencia de cumplimiento. La finalidad es facilitar que las empresas pasen de formulaciones genéricas a medidas concretas, evaluables y conectadas con el diagnóstico.

En ningún caso se presentarán como medidas automáticas o universalmente aplicables: la elección final deberá responder a la situación real de cada empresa y al proceso de negociación correspondiente.

Criterios de calidad documental:

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	12/23



- Fecha y versión de cada recurso.
- Referencia al marco normativo relevante sin sobrecargar los documentos.
- Campos editables claramente identificados.
- Instrucciones de uso y advertencia de adaptación a la realidad de la empresa.
- Coherencia terminológica entre todos los materiales.
- Revisión técnica antes de publicación.
- Formato accesible y lectura sencilla en la medida de lo posible.
- Organización en la landing page por finalidad y fase del proceso.

4. Programa específico de impulso de Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Finalidad y encaje.

Esta actuación dota de entidad propia al segundo eje del objeto de la subvención. Su finalidad es facilitar que las empresas extremeñas dispongan de procedimientos preventivos y de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que sean claros, actualizados, accesibles, negociados cuando corresponda y adaptados a su realidad organizativa. Se combinarán recursos comunes para todo el tejido empresarial con acompañamiento individualizado a un grupo limitado de empresas.

Nivel I. Kit operativo de protocolos.

El kit se configurará como un conjunto modular. De este modo, una empresa podrá utilizar un modelo completo o seleccionar anexos y fichas para actualizar su protocolo vigente.

- Modelo base de protocolo adaptable a empresas con plan de igualdad.
- Modelo base orientativo para empresas que no dispongan de plan de igualdad.
- Check-list de contenidos mínimos, garantías y elementos a revisar.
- Declaración de principios y guía de definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Diagrama de flujo del procedimiento desde la comunicación inicial hasta el cierre.
- Modelo de comunicación o denuncia interna y acuse de recepción.
- Modelo de designación de persona instructora o comisión responsable y declaración de ausencia de conflicto de interés.
- Compromiso de confidencialidad y ficha de control de acceso a la información.
- Plantilla de registro de actuaciones, hitos y control de plazos.
- Ficha de medidas cautelares, correctivas y reactivas.
- Modelo de comunicación interna y plan básico de difusión del protocolo.
- Ficha de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Anexo sobre conductas y canales en el entorno digital.
- Guía breve de coordinación del protocolo con otros procedimientos internos, preservando su finalidad específica.

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	13/23



Contenido técnico mínimo de los modelos.

- Objeto, ámbito de aplicación y declaración expresa de tolerancia cero.
- Definiciones y ejemplos orientativos que ayuden a reconocer conductas, evitando listas cerradas.
- Principios de prevención, accesibilidad, confidencialidad, respeto a la intimidad y dignidad, presunción de inocencia, prohibición de represalias, diligencia y celeridad.
- Canales para comunicar o denunciar hechos y sistema de recepción.
- Identificación de personas u órganos responsables y reglas para conflictos de interés.
- Fases del procedimiento, plazos orientativos y forma de documentar actuaciones.
- Medidas cautelares y de protección compatibles con los derechos de las partes.
- Cierre, conclusiones, medidas reactivas y, cuando proceda, conexión con el régimen disciplinario aplicable.
- Difusión interna, sensibilización, seguimiento y revisión periódica.
- Referencia específica al ámbito digital y a la protección de datos personales.

Nivel 2. Acompañamiento individualizado a empresas.

Se seleccionará un grupo orientativo de 12 a 15 empresas con capacidad real de completar una intervención dentro del trimestre. La metodología se adaptará al punto de partida de cada organización: revisión de un protocolo existente, actualización parcial, diseño de un documento base o elaboración de una hoja de ruta para su negociación e implantación.

1. Admisión y ficha inicial: identificación de estructura empresarial, situación del plan de igualdad, existencia del protocolo y personas interlocutoras.
2. Revisión documental: análisis del protocolo vigente y/o de procedimientos internos relacionados.
3. Matriz de brechas: identificación de apartados ausentes, desactualizados o poco operativos.
4. Propuesta de adaptación: entrega de observaciones, modelos o texto de trabajo ajustado a la organización.
5. Contraste técnico: reunión de revisión con la empresa para resolver dudas y definir pasos pendientes.
6. Hoja de ruta de implantación/negociación: responsables, documentos pendientes, comunicación interna y seguimiento.
7. Cierre: ficha de intervención, resultado alcanzado y encuesta de satisfacción.

Límites de la intervención.

La actuación no implicará que CREEX asuma el papel de persona instructora, investigadora o decisora ante denuncias concretas. Tampoco sustituirá el asesoramiento legal particular que pueda resultar necesario en un expediente real. El proyecto se centra en prevención, diseño procedimental, revisión documental y mejora organizativa.

Confidencialidad y protección de datos.

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	14/23



Para el acompañamiento se solicitará únicamente la información necesaria para revisar la arquitectura del protocolo. Se evitará recopilar datos personales de víctimas, denunciantes o personas denunciadas y no se incorporarán casos reales al sistema de seguimiento del proyecto. Las evidencias utilizadas para justificar la actuación se limitarán a fichas de intervención, productos entregados y datos agregados, preservando la confidencialidad empresarial.

5. Actualización monográfica del Observatorio CREEX 50&50.

Finalidad.

La actuación aprovechará la estructura del Observatorio CREEX 50&50 para realizar una actualización monográfica, breve y orientada a la acción, sobre planes de igualdad y protocolos. No se plantea un estudio general de igualdad en la empresa, sino una explotación acotada que permita conocer el punto de partida, las barreras y las necesidades de apoyo del tejido empresarial durante el periodo disponible.

Metodología.

1. Diseño de un cuestionario digital breve y técnicamente estructurado.
2. Difusión a empresas de la red CREEX y a contactos empresariales vinculados al proyecto.
3. Recogida de respuestas durante octubre y noviembre, con recordatorios mediante email marketing.
4. Explotación agregada de las consultas del Gabinete, sin incorporar información identificativa.
5. Análisis descriptivo y segmentación por variables disponibles como tamaño, sector y provincia, siempre que la base obtenida lo permita.
6. Elaboración de conclusiones, recomendaciones, resumen ejecutivo e infografía.
7. Publicación de resultados y utilización de mensajes clave en la campaña de diciembre.

Bloques del cuestionario.

- Caracterización básica de la empresa.
- Situación respecto del plan de igualdad: obligación, existencia, vigencia y fase.
- Principales dificultades en negociación, diagnóstico, medidas, registro, seguimiento o revisión.
- Situación de igualdad retributiva y necesidades de apoyo.
- Existencia y fecha de actualización del protocolo de acoso.
- Conocimiento del protocolo por la plantilla y accesibilidad del canal.
- Necesidades percibidas en materia de prevención, procedimientos y difusión interna.
- Interés en herramientas, asesoramiento y recursos digitales.

6. Difusión y publicidad: campaña dual Planes de Igualdad + Protocolos

Carácter estratégico.

La difusión es una actuación transversal y determinante para la eficacia del Plan. En un proyecto de tres meses, la capacidad de captar empresas rápidamente y dirigir las al recurso

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	15/23



adecuado condiciona el alcance real del Gabinete, del programa de protocolos y de las herramientas digitales. Por ello, la comunicación no se limitará a una función institucional: se diseñará como un mecanismo de captación, activación, acceso a recursos y transferencia de resultados.

Objetivos de comunicación.

- Dar a conocer el servicio de asesoramiento y el programa específico de protocolos desde el inicio de octubre.
- Promover el acceso al asistente digital y la descarga de herramientas conforme estén disponibles.
- Reforzar el conocimiento empresarial sobre la utilidad de los planes de igualdad y la necesidad de disponer de procedimientos frente al acoso.
- Generar tráfico cualificado hacia la landing page y contactos con el Gabinete.
- Difundir los resultados del Observatorio y prolongar la utilidad de los productos desarrollados.

Canales y acciones.

- Redes sociales corporativas de CREEX: planificación editorial, piezas gráficas, microcontenidos y llamadas a la acción diferenciadas para planes y protocolos.
- Email marketing: envíos segmentados a empresas, asociaciones, federaciones y organizaciones empresariales, con secuencias de lanzamiento, recordatorio de recursos y cierre de resultados.
- Landing page: espacio central de información, acceso al Gabinete, asistente, banco digital, kit de protocolos y resultados del Observatorio.
- Publicidad digital: campañas puntuales para incrementar alcance, tráfico y captación cuando resulte útil.
- Material promocional: selección de soportes adecuados, funcionales y coherentes con la finalidad empresarial del proyecto, incorporando cuando proceda códigos QR o referencias directas a la landing y a los recursos digitales.

Arquitectura propuesta de la landing page.

- Presentación del proyecto y objeto 2026.
- Acceso rápido al Gabinete de Igualdad.
- Botón de autodiagnóstico.
- Área «Planes de Igualdad»: modelos y herramientas.
- Área «Igualdad retributiva».
- Área «Protocolos frente al acoso»: kit y recursos.
- Actualización del Observatorio CREEX 50&50.
- Preguntas frecuentes y canales de contacto.
- Información institucional y obligaciones de publicidad que establezca la resolución de concesión.

Plan editorial orientativo.

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	16/23



Octubre: lanzamiento del proyecto, apertura del Gabinete, mensajes de captación y contenidos básicos sobre planes y protocolos. Noviembre: contenidos prácticos, promoción del programa intensivo de protocolos, difusión progresiva de herramientas y llamadas a participar en el Observatorio. Diciembre: lanzamiento/refuerzo del asistente y del banco digital, publicación de recursos finales, resultados del Observatorio y campaña de cierre y transferencia.

Comunicación directa.

La selección del material se realizará durante la primera fase de ejecución, atendiendo a criterios de utilidad, adecuación al público empresarial, proporcionalidad del coste, facilidad de producción en el plazo disponible y capacidad para dirigir a las empresas a los recursos digitales. Su función será reforzar el recuerdo del proyecto y facilitar el acceso a la landing page, al Gabinete y a las herramientas mediante códigos QR, enlaces cortos o llamadas a la acción.

Para el desempeño de estas actividades es necesario contar con personal técnico especializado en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con experiencia en negociación de Planes de Igualdad y Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de género en el trabajo. Y el presupuesto o coste de actuación es de CIENTO MIL EUROS (100.000€), conforme al siguiente desglose:

ACTUACIÓN	IMPORTE
Gabinete de asesoramiento especializado en Planes de Igualdad y Protocolos	20.650,00€
Actualización y ampliación funcional de PAICREEX para la potenciación de Planes de Igualdad y Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo	13.700,00€
Banco digital integral de modelos, plantillas y herramientas operativas	10.900,00€
Programa específico de impulso de Protocolos	12.000,00€
Optimización e integración del Observatorio CREEX 50&50	13.400,00€
Difusión, publicidad y comunicación	19.350,00€
Costes indirectos	10.000,00€
Total:	100.000,00 €



2. Salvo que por la propia naturaleza de la actividad a desarrollar esto no sea posible, la ejecución de las actividades que conforman las actuaciones subvencionables deberá concretarse en un producto final, en formato de documento entregable (informe con indicadores de seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo, identificación de las empresas atendidas, número de consultas, objeto de la consulta, grado de satisfacción de las empresas) en el que se materializará la obligación de información de la entidad beneficiaria y que constituirá un instrumento del seguimiento del grado de ejecución de dichas actividades.

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	17/23



TERCERO. Periodo de ejecución de las actuaciones subvencionables.

El período de ejecución en el cual se realizarán las actuaciones subvencionables comprenderá desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026 al amparo de lo establecido en el artículo 2.b) de la Ley 6/2011 de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

CUARTO. Cuantía y financiación de la ayuda.

La subvención asciende a CIEN MIL EUROS (100.000 €), que se financiará con fondos propios de la Comunidad Autónoma con cargo a la aplicación presupuestaria 14.012.325A.48000. CAG0000001 y al proyecto de gasto 20240306 “Potenciación de los planes de igualdad en empresas” de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con fuente de financiación recursos propios de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, aprobados por Ley 2/2026, de 3 de agosto, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2026.

QUINTO. Pago de la subvención.

1. El pago de la subvención se hará efectivo de la siguiente manera:

Un único pago anticipado del 100% de la subvención concedida, una vez notificada la resolución de concesión a la entidad beneficiaria.

A efectos de lo establecido en el artículo 21.1.b) de la Ley 6/2011, de 23 marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, no se exigirá a la entidad beneficiaria la prestación de garantía para la realización de los pagos anticipados y a cuenta señalados anteriormente, habiéndose emitido el correspondiente informe previo favorable de la Consejería competente en materia de Hacienda, a la fecha de la firma, emitido informe previo favorable de la Consejería competente en materia de Hacienda con fecha 17 de septiembre de 2026.

2. Con carácter previo a la realización del pago previsto en este apartado, el órgano concedente comprobará de oficio que la entidad beneficiaria se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias con la Hacienda del Estado y frente a la Seguridad Social, así como con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura, siempre que conste el consentimiento expreso de la entidad beneficiaria. En otro caso, deberá presentar las certificaciones correspondientes, conforme al art 12.2 párrafo 8 de la Ley 6/2011, de 23 marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

SEXTO. Justificación.

1. La justificación de las actuaciones realizadas y de las cantidades aplicadas se realizará de la siguiente forma:

La entidad beneficiaria deberá aportar, antes del 1 de marzo de 2027, una cuenta justificativa que deberá contener la siguiente documentación:

a) Memoria de actuación que deberá incluir respecto de cada una de las actuaciones:

1. La relación de todas las actuaciones realizadas según el plan de actuación presentado, con los datos identificativos y de resultados respecto de cada una de ellas, incluyendo la acreditación de los documentos, tipo guías, folletos, que se hayan editado, o enlace web donde



Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	18/23



figuren publicadas, y la relación de participantes de los talleres u otras actividades formativas que se hayan celebrado.

Junto a dicha memoria deberán aportarse los siguientes documentos:

- Los productos entregables a que hace mención el punto 2 del apartado segundo de esta propuesta de resolución, que contendrán el resultado de la ejecución de las actividades subvencionables.
- Declaración de la persona que ostente la representación legal de la entidad beneficiaria sobre que las actuaciones realizadas han sido financiadas con la subvención.

b) Relación clasificada de los gastos incurridos para la realización de las actuaciones y que no fueron incluidos en la cuenta justificativa intermedia, con identificación del acreedor y del documento, su importe, fecha de emisión y fecha de pago.

En su caso, en dicha relación deberán indicarse las desviaciones acaecidas sobre el presupuesto presentado con el Plan de actuación.

c) Copia de los documentos justificativos de los gastos incorporados en la relación clasificada de gastos (contratos de trabajo, nóminas, seguros sociales, etc.) y de los documentos acreditativos de los pagos realizados por alguno de los medios establecidos en el punto 4 de este apartado.

En el caso de gastos de desplazamientos deberán aportarse certificados justificativos de los viajes, en los que se identifique, de manera individualizada por cada persona que realice dichos viajes:

- Nombre y apellidos.
- Puesto de trabajo o cargo en la entidad beneficiaria.
- Objeto del desplazamiento (mesa negociadora, reuniones, grupos de trabajo, etc.) y el detalle del gasto realizado (fecha de realización, localidades y medio de transporte utilizado o, en caso de vehículo propio, kilómetros realizados, costes de aparcamientos, etc.).

Los gastos en desplazamiento deberán justificarse mediante los correspondientes documentos justificativos (facturas, facturas simplificadas de aparcamiento, billetes de transporte público, etc.).

Cuando se trate de asistencia a Mesas Negociadoras, reuniones o grupos de trabajo, se cotejarán los asistentes por los que se imputan gastos de desplazamiento con los relacionados en el acta de Mesa Negociadora, reunión o grupo de trabajo, que deberá entregarse junto con la justificación, según lo indicado en la letra a) anterior y de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del apartado segundo.

d) En el caso de imputación de gastos de personal propio de la entidad beneficiaria, que ha sido asignado a la ejecución de las actuaciones subvencionables y que no fue incluido en la memoria intermedia, deberá aportarse copia del documento de asignación formal del citado personal a la realización de dichas actuaciones, donde consten los datos de las personas asignadas y el porcentaje de dedicación respecto a su jornada ordinaria de trabajo.

2. La memoria de actuación y las relaciones clasificadas de gastos incluidas en la cuenta justificativa deberá aportarse debidamente sellada y firmada en todas sus hojas por la persona que ostente la representación legal de la entidad beneficiaria.

3. Los gastos efectuados se justificarán mediante facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa.

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	19/23



Las facturas deberán emitirse conforme a lo establecido en el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación, debiendo contener un desglose suficiente para identificar las actuaciones subvencionables por las que se imputan los costes y los conceptos en que se imputan dichos costes.

4. Los pagos de los gastos subvencionables deberán realizarse mediante transferencia bancaria o ingreso en cuenta bancaria o mediante domiciliación en cuenta, pudiendo efectuarse también dicha justificación mediante talón nominativo, siempre que se acredite que el cobro del citado efecto mercantil por la persona acreedora se ha realizado dentro del plazo de justificación.

La entidad beneficiaria deberá justificar los pagos mediante la aportación de la orden o recibo bancario de la transferencia o ingreso en cuenta o del documento de adeudo por domiciliación, acompañados de la certificación o extracto bancario acreditativos del cargo en la cuenta de titularidad de la beneficiaria.

5. Los documentos originales justificativos de los gastos se marcarán con una estampilla, en la que se indicará la subvención para cuya justificación han sido presentados y si el importe del justificante se imputa total o parcialmente a la subvención. En este último caso se indicará además el porcentaje de imputación de dicho gasto.

6. Cuando el importe del gasto subvencionable supere las cuantías establecidas en la legislación de contratos del Sector público para el contrato menor, la entidad beneficiaria deberá cumplir lo establecido en el artículo 36.3 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, salvo que por sus especiales características no exista en el mercado suficiente número de entidades que los realicen, presten o suministren, o salvo que el gasto se hubiere realizado con anterioridad a la subvención.

7. Toda la documentación que justifique el cumplimiento del objeto de la subvención deberá ponerse a disposición del órgano concedente de la subvención.

SÉPTIMO. Gastos subvencionables.

1. Serán gastos subvencionables aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de las actuaciones subvencionadas al amparo de la resolución de concesión y resulten estrictamente necesarios para su ejecución. En ningún caso el coste de adquisición de los gastos subvencionables podrá ser superior al valor de mercado.

2. Únicamente serán subvencionables los gastos que se hayan efectuado en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2026 y que se hayan pagado antes del día 1 de marzo de 2027.

3. Los gastos de viaje y los relativos a alojamiento y manutención del personal encargado de la realización de las actuaciones subvencionables, se subvencionarán con los límites establecidos en el Decreto 287/2007, de 3 de agosto, sobre indemnizaciones por razones de servicio.

4. En caso de imputar costes indirectos, habrán de imputarse a la actividad subvencionada en la parte que razonablemente corresponda de acuerdo con principios y normas de contabilidad generalmente admitidas y, en todo caso, en la medida en que tales costes correspondan al periodo en que efectivamente se realiza la actividad, de conformidad con lo previsto en el artículo 36.9 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

OCTAVO. Obligaciones de la entidad beneficiaria.

Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	20/23



I. La entidad beneficiaria deberá cumplir las obligaciones establecidas en el artículo 13.1 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Serán exigibles a la entidad beneficiaria, en particular, las siguientes obligaciones:

a) Realizar las actuaciones que fundamentan la concesión de la subvención, debiendo colaborar e informar en todo momento a la Dirección General de Trabajo respecto de la ejecución de las actuaciones, así como de la metodología y recursos utilizados para dicha ejecución.

b) Justificar ante el órgano concedente, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención, en los términos establecidos en la resolución de concesión y en la normativa que sea de aplicación.

Cuando las actividades hayan sido financiadas, además de con la subvención, con fondos propios u otros recursos de la entidad, deberá acreditarse en la justificación la aplicación de tales fondos a las actividades subvencionadas.

c) Comunicar al órgano concedente la obtención y cuantía de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, así como la modificación de las circunstancias que hubieren fundamentado la concesión de la subvención.

Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

d) Conservar, al menos durante un plazo de 4 años, considerando, en su caso, la interrupción del plazo de prescripción del derecho de la administración a reconocer o liquidar el reintegro de la subvención concedida, los justificantes de la realización de la actividad que fundamenta la concesión de la subvención, así como de la aplicación de los fondos recibidos, a efectos de las actuaciones de comprobación y control. El citado plazo se computará a partir del momento en que finalice el período establecido para presentar la justificación por parte de la beneficiaria.

e) Dar la adecuada publicidad al carácter público de la financiación de las actuaciones subvencionables, para lo cual deberán identificar en la publicidad y en el material que se utilice a la Junta de Extremadura, Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital, de acuerdo con la normativa autonómica en esta materia.

f) En su caso, será de cuenta de la entidad beneficiaria la diferencia de financiación, respecto al importe de la subvención concedida, que sea necesaria para la total ejecución de la actividad subvencionada, de acuerdo con lo previsto en el presupuesto incluido en el Plan de Actuaciones aportado con la solicitud.

NOVENO. Modificación de las condiciones de la concesión.

La modificación de las condiciones de ejecución de las actuaciones recogidas en el Plan de Actuaciones aportado junto con la solicitud (actuaciones, personal asignado y/o dedicación a las actuaciones, destinatarios, etc.) y/o de los importes consignados en el presupuesto aportado junto con dicho Plan, requerirán la autorización expresa por parte de la Dirección General de Trabajo, previa comunicación por parte de la entidad beneficiaria, realizada con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

No podrán efectuarse modificaciones que alteren sustancialmente las condiciones de aprobación de las actuaciones o del presupuesto previsto para su ejecución. No obstante, se admitirán compensaciones entre las partidas asignadas a cada actuación, siempre que en su conjunto no superen el 10% del importe total presupuestado para cada partida



Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	21/23



En ningún caso las modificaciones previstas en este apartado supondrán un incremento de la cuantía de la subvención.

DÉCIMO. Reintegro.

1. Procederá el reintegro total o parcial de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los casos previstos en el artículo 43 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. Cuando el cumplimiento por la entidad beneficiaria se aproxime de modo significativo al cumplimiento total y se acredite por ésta una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, la cantidad a reintegrar vendrá determinada por la aplicación de criterios de proporcionalidad.

A los efectos previstos en el apartado anterior, se considerará incumplimiento total y, en consecuencia, procederá el reintegro total de la subvención cuando el importe total justificado de los gastos y pagos realizados sea igual o inferior al 50% de la subvención.

Por encima de dicho porcentaje se entenderá un incumplimiento parcial, en cuyo caso se determinará la cantidad a reintegrar por la entidad beneficiaria respondiendo al principio de proporcionalidad, en función de los costes justificados y las actuaciones acreditadas, de conformidad con lo dispuesto en el número 2 del artículo 43 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, en relación con la letra o) del artículo 16 de dicha ley.

DÉCIMOPRIMERO. Régimen Jurídico aplicable.

La subvención a la CREEX se regirá por lo previsto en la resolución de concesión, en la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y por su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como por las restantes normas de derecho administrativo que resulten de aplicación.

DECIMOSEGUNDO. Compatibilidad con otras subvenciones.

La subvención será compatible con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

Sin perjuicio de lo anterior, el importe de la subvención en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada, debiéndose reintegrar el exceso obtenido, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 43 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

DECIMOTERCERO. Publicidad.

La subvención concedida será objeto de publicidad en el Diario Oficial de Extremadura y en el Portal de Subvenciones de la Comunidad Autónoma en la forma establecida en los artículos 17.1 y 20 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Así mismo será objeto de publicidad en el Portal de la Transparencia y Participación ciudadana, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura, así como en la Base de Datos Nacional de Subvenciones según lo previsto en el artículo 20.8 de la Ley 38/2013, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.



Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	22/23

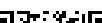


En Mérida, a fecha de firma electrónica.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO

(P.D. Resolución de 9 de mayo de 2026, de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital (DOE núm. 90, de 13 mayo de 2026)).



Csv:	FDJEXW75CSGTSLEURBFWFPE828BQMA	Fecha	05/10/2026 12:00:58	
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo			
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	23/23	
				