

Ayudas para la realización de un diagnóstico de situación y de un plan de acción en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico de Gobierno Vasco ha aprobado las bases para la concesión de ayudas económicas a entidades o personas autónomas con establecimientos ubicados en la CAE, para la realización de un diagnóstico de situación y de un plan de acción en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y se efectúa su convocatoria para el año 2025.

¿Cuál es el objeto?

El objeto es aprobar las bases y efectuar la convocatoria para el año 2025 de ayudas económicas destinadas a facilitar que las entidades o personas autónomas contraten servicios de consultoría y asesoramiento para la realización de un diagnóstico y de un plan de acción en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para su plantilla.

La subvención está dirigida a entidades o microempresas que cuenten con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) que quieran contratar la elaboración de un diagnóstico y de un plan de acción en conciliación y que no dispongan de un diagnóstico y de un plan previos.

Se subvencionará el 70% del coste de los servicios de consultoría o asesoramiento que contrate la entidad o persona autónoma para elaborar el diagnóstico y el primer plan de acción en conciliación. Por tanto, quedan fuera de la subvención tanto la elaboración de diagnósticos y planes de conciliación diferentes al primero, como la implementación de las medidas que se puedan establecer en el plan.

¿Quiénes serán beneficiarias?

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones las entidades o personas autónomas que cumplan, a la fecha de presentación de la solicitud, además de los requisitos dispuestos en el artículo 11 de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones, los siguientes requisitos específicos:

- a) Tener personalidad jurídica propia e independiente y estar inscritas en el correspondiente registro. Dicha inscripción se acreditará mediante la aportación de certificado actualizado de inscripción en el registro correspondiente (Registro Mercantil, Registro de Fundaciones, Registro de Asociaciones, Registro de Cooperativas...). Las entidades que pertenezcan a grupos conformados por personalidades jurídicas diferenciadas deberán presentar las solicitudes de forma independiente.

En el caso de las personas autónomas que actúen como empresarias, con plantilla a cargo, en vez de presentar la inscripción de la empresa en el registro correspondiente, deberán acreditar su condición de autónoma, presentando la Resolución del alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

- b) Contar con algún establecimiento ubicado en la CAE.
- c) Referir su solicitud de ayuda a la contratación de la elaboración de un diagnóstico y un plan de Acción en conciliación a implantar exclusivamente en sus establecimientos ubicados en la CAE. No se subvencionarán diagnósticos o planes que contemplen su aplicación a establecimientos situados fuera de la CAE.
- d) No podrán ser beneficiarias de esta ayuda las entidades comprendidas en los puntos 1 y 2 del artículo 4 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.

No podrán obtener la condición de beneficiarias las solicitantes en las que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Disponer de un plan de conciliación.
- b) Haber sido beneficiaria de una subvención para la elaboración de un diagnóstico y de un plan de acción en conciliación en las convocatorias 2022 o 2023 de esta línea de ayudas para el mismo centro de trabajo. Se eximirá de esta circunstancia a quien, habiendo sido propuesta como beneficiaria renunciara expresamente a la ayuda y devolviera, en caso de que se hubiera producido algún pago a la fecha de la renuncia, la cuantía adelantada.
- c) Haber sido condenada mediante sentencia firme a la pena de pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas o por delitos de prevaricación, cohecho, malversación de caudales públicos, tráfico de influencias, fraudes y exacciones ilegales o delitos urbanísticos.
- d) Haber solicitado la declaración de concurso voluntario, haber sido declarada insolvente en cualquier procedimiento, hallarse declarada en concurso, salvo que en este haya adquirido la eficacia un convenio, estar sujeta a intervención judicial y haber sido inhabilitada conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, sin que haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso.
- e) Haber dado lugar, por causa de la que hubiesen sido declarada culpable, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con la Administración.
- f) Estar incurso la persona física, las administradoras o administradores de las sociedades mercantiles o quienes ostenten la representación legal de otras personas jurídicas en alguno de los supuestos del régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y en la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos, ni tratarse de cualquiera de los cargos electivos regulados en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los términos establecidos en la misma o en la normativa autonómica que regule estas materias.
- g) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social. El cumplimiento de este requisito resulta necesario tanto para acceder a la condición de beneficiaria como para mantenerse en ella hasta la liquidación de la subvención.
- h) Tener la residencia fiscal en un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal.
- i) No hallarse al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones.

- j) Haber sido sancionada administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de ayudas o subvenciones públicas, o estar incurso en alguna prohibición legal que la inhabilite para ello.
- k) Haber sido sancionada administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo o por incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.
- l) Tampoco podrán recibir ayudas o subvenciones las empresas que, debiendo tener un plan de igualdad vigente según la normativa del Estado, no lo tengan, ni aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras que no acrediten haber establecido medidas para prevenir y combatir el acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos establecidos por la legislación del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres. Las entidades o personas autónomas con plantilla superior a 50 personas deberán presentar documentación que demuestre que tienen registrado su Plan de Igualdad, o el documento de su Plan de Igualdad vigente. Si su plan no estuviera vigente, por encontrarse en fase de renovación, revisión o negociación, deberán presentar el plan de igualdad anteriormente vigente y una declaración responsable que especifique el motivo por el que no cuentan con un plan vigente en ese momento y que están en fase de elaboración de su plan, sea este el primero o siguientes. Se entenderá que quienes, a la fecha de la solicitud, estando obligadas a tener uno no lo tengan no cumplen con esta condición.
- m) Hallarse sancionada por infracción grave o muy grave prevista en la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, o en la Ley 10/2021, de 9 de diciembre, de Administración Ambiental de Euskadi, mediante resolución firme en vía administrativa, hasta no haber ejecutado las medidas correctoras pertinentes y haber satisfecho la sanción.
- n) No haber cumplido la cuota establecida legalmente de reserva de puestos de trabajo en favor de personas con discapacidad, o en su defecto haber acreditado la puesta en marcha de medidas alternativas para su cumplimiento.
- ñ) Estar incurso en alguna de las restantes circunstancias previstas en el artículo 13 de la ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones.

¿Cuáles son las actuaciones subvencionables?

Se subvencionará la contratación de consultoras que presten su asistencia para la realización, entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de mayo de 2026, de los dos elementos que se indican a continuación:

- a) un diagnóstico de la situación de la entidad en relación con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y
- b) un plan de acción en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El diagnóstico y el plan son elementos complementarios, por lo que han de realizarse ambos. No se subvencionará la realización de forma aislada de una de las dos actuaciones anteriores.

El diagnóstico y el plan de acción deberán referirse a establecimientos de la solicitante que estén ubicados en la CAE. Deberán formularse para ser aplicados específicamente en los establecimientos ubicados en la CAE que se indiquen en el formulario de solicitud.

El diagnóstico deberá analizar, como mínimo, la situación de la solicitante en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los siguientes ámbitos:

- a) Situación de partida de la entidad o persona autónoma: análisis concreto y específico de la solicitante y sus circunstancias: tipo de entidad; tipo de puestos de trabajo; perfil (edad, sexo, tiempo en la entidad...) de la plantilla; características y limitaciones específicas en función del sector productivo y de los diferentes puestos de trabajo, limitaciones en función de la actividad que desarrolla o de las necesidades de la clientela; forma de comunicación de medidas y necesidades; criterios para la autorización de medidas; presencia sindical; forma de negociación; nivel de conocimiento de las necesidades de conciliación de la plantilla, etc).
- b) Nivel de presencia de la conciliación en la política interna de la entidad: nivel de integración de la conciliación en los diferentes ámbitos de gestión de la entidad (en la gestión de la plantilla, en la evaluación de resultados...); presencia de la conciliación en la cultura de la entidad; importancia que se le atribuye a la conciliación como forma de atraer y fidelizar a las personas trabajadoras; nivel de resistencia o de proactividad de la entidad y de los cargos con responsabilidad hacia la conciliación.
- c) Medidas de conciliación reconocidas y facilitadas por la solicitante (medidas de obligado cumplimiento, medidas asumidas por convenio, medidas propias, mejoras). Análisis de posible impacto de las medidas por género. Analizar la predisposición de la entidad para conocer las necesidades de conciliación de su plantilla y tratar de adaptar las medidas de conciliación a ellas (forma de consulta, periodicidad, forma de negociación, etc).
- d) Presencia/oferta de otros recursos de apoyo que mejoran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- e) Existencia de procedimientos establecidos para comunicar a la plantilla las medidas de conciliación disponibles, así como la forma de solicitarlas. Nivel de conocimiento, valoración y utilización de las medidas por parte de la plantilla. Posibilidad de hacer propuestas.
- f) Existencia de indicadores, o procedimientos para la evaluación, seguimiento y mejora de las medidas de conciliación existentes.

El plan deberá tener las siguientes características: deberá diseñarse de forma específica para la entidad o persona autónoma contratante y estar adaptado a las características de los establecimientos de la CAE para los que se plantea. Deberá elaborarse en base a los resultados del diagnóstico previo, desde los que planteará retos, líneas estratégicas de actuación, objetivos concretos a conseguir y medidas específicas a poner en marcha para conseguirlos, que deberán calendarizarse dentro de la vigencia del plan en función de las prioridades que se decidan.

Además, el plan deberá identificar los agentes responsables de la puesta en marcha de las medidas, estimar el presupuesto que se dedicará a cada medida, e incluir indicadores y fórmulas de seguimiento que permitan medir los resultados. La vigencia mínima del plan deberá ser de tres años.

¿Cuáles son los gastos subvencionables?

Se consideran gastos subvencionables todos aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de las actuaciones subvencionadas, resulten estrictamente necesarios y se realicen en el plazo establecido. En ningún caso, el coste de los gastos subvencionables podrá ser superior al valor del mercado.

Se considerará gasto realizado aquel que haya sido efectivamente pagado con anterioridad a la finalización del periodo de justificación establecido.

En ningún caso se consideran gastos subvencionables los impuestos indirectos cuando sean susceptibles de recuperación o compensación. Las entidades o microempresas que no puedan recuperar o compensar los impuestos indirectos podrán añadir su cuantía como gasto subvencionable.

La beneficiaria podrá contratar el 100% de la actuación subvencionable.

Cuando el importe del gasto subvencionable supere las cuantías establecidas para el contrato menor en la normativa reguladora de la contratación del sector público, la persona beneficiaria deberá solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores o proveedoras, con carácter previo a la prestación del servicio, 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 concesión de la subvención.

En todo lo no previsto en los párrafos anteriores, se estará a lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre.

¿Cuáles será la cuantía de las subvenciones?

La cuantía de la subvención se corresponderá con el 70% del coste (sin IVA) de los servicios de consultoría para la elaboración de un diagnóstico y de un plan de conciliación, hasta un máximo de 10.500 euros por beneficiaria.

Se establecen, además, unos topes máximos en relación con los costes del proyecto, en función del número de personas que componen la plantilla a quien va dirigido el proyecto:

Así:

Proyectos dirigidos a plantillas inferiores a 20 personas: 7.000 euros + IVA.

Proyectos dirigidos a plantillas entre 21 y 50 personas: 8.000 euros + IVA.

Proyectos dirigidos a plantillas entre 51 y 100 personas: 10.000 euros + IVA.

Proyectos dirigidos a plantillas superiores a 100 personas: 15.000 euros + IVA.

Para el cálculo de la cuantía de la subvención se tomará como referencia el coste máximo admitido en función del número de personas que componen la plantilla de los centros de la CAE para los que se hace el proyecto. Si el coste del proyecto presentado fuera superior al máximo correspondiente a su categoría por número de plantilla, la subvención se calcularía sobre el máximo previsto en su rango.

Podrá presentarse solicitud para hacer un proyecto (diagnóstico y plan) para toda la empresa (si está ubicada en la CAE) o para centros de trabajo concretos que estén

ubicados en la CAE. En este último caso, se tomará como indicador de la plantilla el número de personas en el centro de trabajo para el que se solicita la ayuda, en vez del número total de personas que trabajan en la organización.

En el caso de que la solicitante esté exenta de declarar el IVA, y no pueda repercutirlo, la cuantía a subvencionar se calculará sobre el coste del proyecto de consultoría con el IVA incluido.

¿Cuál será el plazo para la presentación de solicitudes?

El plazo para la presentación de solicitudes finalizará el 30 de septiembre de 2025.

Más información: [CONCILIACIÓN](#)

Para ampliar información a este respecto, puede ponerse en contacto nosotros en el teléfono 900.37.30.51 o dirigiendo un e-mail a la dirección: ayudas@sea.es

Confirmando resulte de su interés, atentamente.



Fdo. Amaia Ramos
Ayudas, Subvenciones y Estudios

Vitoria-Gasteiz, a 16 de julio de 2025