



ORDEN DE LA CONSEJERA DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO, POR LA QUE SE CONCEDE UNA SUBVENCIÓN DIRECTA A UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN (UGT - ARAGÓN) PARA LA FINANCIACIÓN DE ACTIVIDADES EN EL ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DURANTE EL AÑO 2023.

VISTA la solicitud presentada con fecha 12 de mayo de 2023, por Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT Aragón) con NIF G50568674, para la financiación de actividades en el ámbito de relaciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad y negociación colectiva por un importe de CIENTO CINCUENTA MIL EUROS (150.000,00 €), se dicta la siguiente resolución para la concesión de la subvención en régimen de concesión directa atendiendo a los siguientes:

I. ANTECEDENTES

Primero. - La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 5, establece que la política en materia de prevención de riesgos laborales tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo. La política preventiva se llevará a cabo con la participación del empresariado y las personas trabajadoras a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Las Administraciones Públicas deben fomentar las actividades preventivas de las empresas, a través de distintos programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección.

Segundo.- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres cuyo Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorpora medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluyendo, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



Mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, los Gobiernos establecerán medidas de fomento especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Tercero. - La negociación colectiva de la representación de las personas trabajadoras y el empresariado es un derecho constitucional regulado en el artículo 37.1 de la Carta Magna.

Los convenios colectivos, como resultado de dicha negociación, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, tal y como indica el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto. - Las organizaciones empresariales y sindicales, ejercen un papel primordial, por un lado, en el desarrollo, ejecución e implantación en los centros de trabajo de cada uno de los objetivos específicos señalados en la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y por otro, llevando a cabo actuaciones de sensibilización, información y asesoramiento a los representantes de las personas trabajadoras y de las empresas, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en ellas. Así mismo, son los artífices del establecimiento, mediante acuerdos interprofesionales, de cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva

Quinto. – Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT – Aragón) tiene la condición de organización sindical más representativa, de acuerdo con el artículo 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, con una gran implantación en el mundo laboral y una extensa experiencia en las relaciones laborales y la negociación colectiva.



Sexto. - En este contexto, con el fin de impulsar políticas, en el marco de las relaciones laborales, que favorezcan la cultura preventiva en la seguridad y salud en el trabajo, la elaboración de planes de igualdad, el fomento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas aragonesas, así como fomentar la negociación colectiva, en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023, aprobados por Ley 8/2022, de 29 de diciembre, en el “Anexo IV. Subvenciones nominativas”, que recoge y enumera las subvenciones nominativas vinculantes, se destina específicamente a Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT – Aragón) una partida presupuestaria de 150.000,00 euros, para tal fin.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. - El mandato dirigido a los poderes públicos en el artículo 9 de la Constitución Española (CE) insta a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como, remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. Así, el artículo 14 de la Constitución encuadrado en el Título I “De los derechos y deberes fundamentales” establece que los españoles/as son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Por otra parte, el artículo 40.2 de la CE exige que la seguridad y salud sean objeto de una atención especial en la acción de los poderes públicos, constituyendo uno de los principios rectores de la política económica y social el velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Así, el artículo 43.1 CE reconoce el derecho a la protección de la salud y atribuye a los poderes públicos en su apartado 2 la competencia de organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas, prestaciones y servicios necesarios. Esta protección alcanza su máxima expresión en el artículo 15 CE, que reconoce como derecho fundamental el derecho a la vida y el derecho a la integridad física y moral.



Así también, la negociación colectiva de la representación de las personas trabajadoras y el empresariado es un derecho constitucional regulado en el artículo 37.1 de la CE, siendo los convenios colectivos, como resultado de dicha negociación, la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Por tanto, todas aquellas acciones encaminadas a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, a fomentar la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales sin que prevalezca discriminación alguna por razón de sexo, y a favorecer la negociación colectiva constituyen un objetivo político de primer orden y carácter transversal que despliega su eficacia en la determinación e implementación de las políticas públicas y de la actuación administrativa, en especial la de fomento.

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

En materia de empleo y trabajo en el artículo 26, el EA establece que “los poderes públicos de Aragón promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad y la prevención de los riesgos laborales, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, la formación y promoción profesionales y la conciliación de la vida familiar y laboral”. Asimismo, en su artículo 77. 2ª señala que la Comunidad Autónoma de Aragón, ostenta la competencia ejecutiva en materia de trabajo y relaciones laborales, incluyendo la prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

Tercero.- El Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 82 y siguientes), contempla las reglas y procedimiento establecido en el ámbito de la negociación colectiva y de aplicación de los convenios colectivos, su naturaleza jurídica y eficacia, la legitimación para negociar, los requisitos de la comisión negociadora, su puesta en marcha y el desarrollo del proceso de negociación, contenido y duración, así como, los requisitos de forma y tramitación oficial, mecanismos y causas de impugnación y aplicación e interpretación y que, en todo caso, deben cumplirse para que los convenios gocen de la fuerza vinculante que les reconoce la CE en su artículo 37.



Cuarto. - La Ley 8/2022, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023, contempla la partida presupuestaria 15030 G/3151/480673/91002, por un importe de 150.000,00 euros, destinada a “Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral UGT”.

Quinto.- La Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, modificada mediante Orden EPE/297/2021, de 22 de marzo, y mediante Orden EPE/1020/2021, de 12 de agosto, constituye el régimen jurídico de aplicación, concretando en su artículo primero como líneas de actuación que pueden ser objeto de subvención: “convenios de colaboración con los agentes sociales para desarrollar acciones de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral; para el desarrollo de actuaciones de estudio, sensibilización y fomento en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y cualesquiera otras líneas de subvención que en materia de relaciones laborales puedan establecerse atendiendo a las circunstancias especiales que en dichas materias puedan concurrir”.

Sexto. –El Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo,. Del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón (en adelante Ley de Subvenciones de Aragón), en su artículo 29, dice expresamente: “La concesión de las subvenciones previstas nominativamente en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para cada ejercicio, se formalizará mediante resolución del titular del Departamento gestor del crédito presupuestario al que se imputa la ayuda o mediante convenio”.

Séptimo. - Este programa se ha contemplado en el Anexo II de la Estrategia Aragonesa de Recuperación Social y Económica, aprobada por el Gobierno de Aragón el 3 de junio de 2020, cuyo conjunto de medidas se encuentran dirigidas a la recuperación de nuestra Comunidad Autónoma, haciendo frente a la grave situación ocasionada como consecuencia de la pandemia del Covid-19.

Octavo. - Esta subvención en régimen de concesión directa se encuentra incluida en el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía, Planificación y Empleo, para el periodo 2020-2023 aprobado por Orden de 25 de octubre de 2019 de la Consejera de Economía, Planificación y Empleo. En concreto se incluye la línea “convenios de colaboración



con los agentes sociales, para el desarrollo de acciones de igualdad en el ámbito laboral, la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva”, con el fin de cumplir con los objetivos de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2020, a través de las acciones acordadas en el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral e implementar las acciones a desarrollar a través del Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón y las asignadas al “grupo de trabajo sobre planes de igualdad” en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y/o aquellas, que la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, considere prioritarias según la coyuntura económica y social.

Noveno. - Es competente la Consejera de Economía, Planificación y Empleo para dictar la presente resolución de conformidad con el artículo 29.1 de la Ley de Subvenciones de Aragón y con el Decreto 29/2020, de 11 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Economía, Planificación y Empleo.

Por todo lo anterior,

ACUERDA

Primero. - CONCEDER a UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN (UGT – Aragón) una subvención por un importe de CIENTO CINCUENTA MIL EUROS (150.000,00 €), con cargo a la partida presupuestaria 15030 G/3151/480673/91002, sobre una base total del proyecto presentado cuyo presupuesto asciende a la misma cuantía.

La cantidad subvencionada se destinará a la financiación de las actividades que, en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad y negociación colectiva se describen a continuación y cuyas acciones se hayan realizado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023.

ACCIONES A REALIZAR Y VALORACIÓN ECONÓMICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el año 2023 se desarrollarán las siguientes acciones:

La perspectiva de género y el uso de lenguaje inclusivo están presentes en todas las acciones llevadas a cabo por UGT Aragón.



Acción número 1: PROGRAMA DE DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1.1.-Talleres sobre Prevención de Riesgos Laborales.

1.2.-Charlas de sensibilización en prevención de riesgos laborales en los centros de enseñanza secundaria, formación profesional y/o escuelas taller sobre Prevención de Riesgos Laborales.

1.3.-IX Encuentro Aragonés de Delegados y Delegadas de Prevención.

1.4.- Jornada Día Internacional de la Seguridad y Salud Laboral

Acción número 2: PROGRAMA DE ASESORAMIENTO TÉCNICO Y LEGAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

2.1.-Asesoramiento técnico en materia de prevención de riesgos laborales.

2.2.-Blog de prevención de riesgos laborales.

A continuación, se desarrollan las dos acciones y las diferentes actuaciones contenidas en cada una de ellas.

Acción número 1: PROGRAMA DE DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1.1.-Talleres Específicos sobre la Prevención de Riesgos Laborales.

Se van a organizar una serie de talleres de prevención de riesgos que serán específicos según sectores de actividad y/o según áreas de prevención de riesgos.

Se van a llevar a cabo de forma presencial, principalmente, a excepción de que surja la necesidad del uso de herramientas de videoconferencia, por distintos motivos, como, por ejemplo, intervención de ponentes fuera de Aragón, o asistentes con interés en la temática a abordar con domicilio lejano al lugar de impartición, evitando así el desplazamiento.

El objetivo general que se pretende es complementar la formación básica de los delegados y las delegadas de prevención y realizar un acercamiento directo a las condiciones de trabajo en las empresas en Aragón.



Y los objetivos concretos son los siguientes:

- Obtener información completa y actualizada sobre la situación de los delegados y las delegadas de prevención en sus centros de trabajo, a través del intercambio de experiencias relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Es así una forma idónea de acercarse a la realidad de las condiciones de trabajo y conocer sus necesidades, prestando en el propio taller el asesoramiento directo y específico a cada cuestión planteada por quienes asisten.
- Asesorar a los delegados y delegadas de prevención sobre los riesgos a los que están expuestos las personas trabajadoras en el mundo laboral y, a su vez, elevar el nivel de cultura de la prevención.
- Impulsar la mejora de las condiciones de trabajo.
- Promocionar la salud de las personas trabajadoras.
- Potenciar la formación de los delegados y delegadas de prevención, mejorando su capacitación para poder ejercer sus competencias en las tareas que tienen que desempeñar como RLPT en las materias de seguridad y salud en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

Las temáticas que se prevén a abordar pueden ser, entre otras: enfermedades profesionales, aclaración de contingencias, mutuas, riesgos psicosociales, nuevos riesgos emergentes vinculados al teletrabajo o las nuevas tecnologías, riesgos ergonómicos, cáncer de origen laboral, seguridad vial, accidentes in itinere,...

A lo largo del año 2023 se realizará con un mínimo de 8 talleres, con una duración prevista inicialmente de 4 horas cada uno de ellos, y a su vez, con una previsión de asistencia media alrededor de 15 personas por taller. Con respecto a las personas que impartan los talleres se garantizará una participación paritaria.

Está previsto que estos talleres se desarrollen en las tres provincias de Aragón contando con la presencia de representantes sindicales de los sectores de industria, servicios y administración.

Los indicadores previstos serán:



- Número de talleres
- Número de talleres por provincias
- Número de temáticas abordadas
- Horas de formación totales impartidas en talleres.
- Número de asistentes total, por taller, por provincia y desagregados según sexo.
- Grado de satisfacción de las personas asistentes.

El **presupuesto** estimado es el siguiente:

Acción 1.1	Concepto	Horas	Importe
TALLERES	Personal Técnico	199	5.935,46 €
	Personal Administrativo	60	1.407,00 €
	Gastos específicos desarrollo actividad		2.340,92 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		761,46 €
	TOTAL		10.444,84 €

1.2.- Charlas de sensibilización en prevención de riesgos laborales en los centros de enseñanza secundaria, formación profesional y/o escuelas taller sobre prevención de riesgos laborales.

Se van a impartir charlas de sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales para el alumnado de diferentes centros de formación profesional y/o escuelas taller de Aragón, y serán específicas según la rama profesional a la que se dirija cada charla.

Las charlas son presenciales y se imparten en el centro de formación al que pertenecen los alumnos y las alumnas.

Es evidente la importancia que supone sensibilizar y difundir sobre seguridad y salud laboral entre estudiantes que serán los futuros trabajadores y las futuras trabajadoras. Por ello, el objetivo general en estas charlas, es aportar, la experiencia sindical desde el punto de vista



de la prevención de riesgos, así como la experiencia desde la perspectiva del conocimiento de las condiciones de trabajo de primera mano, y a su vez que conozcan los derechos y obligaciones que se tendrán en esta materia.

Los objetivos concretos que se pretenden conseguir son los siguientes:

- Trasladar al alumnado la preocupación existente por el elevado número de accidentes de trabajo que se producen cada año.
- Iniciarse en el conocimiento y en la comprensión de las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y desde una perspectiva de género abordar la situación en Aragón.
- Iniciarse en el conocimiento de las medidas preventivas que pueden llevar a eliminar o reducir los riesgos laborales.
- Sensibilizar en la necesidad de participar en las tareas preventivas de las empresas.

Las charlas tendrán una duración de 50 minutos y el contenido será acorde a la rama profesional a la que pertenezcan quienes participen. La previsión de participación está condicionada al número de alumnos y alumnas que cursan los estudios, siendo muy difícil cuantificar el número de asistentes a las charlas. Con respecto a las personas que impartan los talleres se garantizará una participación paritaria.

Se prevé la realización de un mínimo de 6 charlas de este tipo a lo largo del año 2023. Como todos los cursos escolares, se envía una circular a la dirección de los centros de educación secundaria y escuelas taller de Aragón ofreciendo la impartición de las charlas y son los propios centros los que demandan este servicio. Si bien es cierto que los últimos cursos, no ha habido demanda por parte de centros de las provincias de Huesca y Teruel, se van a intensificar campañas de información para potenciar este vacío y así abarcar las tres provincias aragonesas. Hasta la fecha, las ramas profesionales que más han demandado estas charlas son ramas dedicadas a mecánica del automóvil, soldadura, calderería, carrocería, ramas sanitarias, de administración, entre otras.

Como apoyo a estas charlas, se va a realizar la difusión del trabajo realizado con las Unidades Didácticas, que consideramos facilita el acercamiento a la prevención de riesgos laborales a través de herramientas informáticas orientadas específicamente a las familias profesionales,



lo que constituyen un material informativo, divulgativo y sensibilizador. Estas Unidades Didácticas son de acceso libre y público a través del blog de prevención de riesgos laborales.

Los indicadores previstos serán:

- Número de charlas de sensibilización.
- Número de charlas por provincias.
- Número de temáticas abordadas.
- Horas de sensibilización totales impartidas en las charlas.
- Número de asistentes total, por charla, por provincia y desagregados según sexo.
- Grado de satisfacción personas asistentes

El presupuesto estimado es el siguiente:

Acción 1.2	Concepto	Horas	Importe
CHARLAS CENTROS DE FORMACIÓN	Personal Técnico	212	5.595,88 €
	Personal Administrativo	24	562,80 €
	Gastos específicos desarrollo actividad		110,00 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		693,84 €
	TOTAL		6.962,52 €

1.3.-IX Encuentro Aragonés de Delegados y Delegadas de Prevención.

Se va a realizar un acto público a modo de jornada, que se ha venido denominando Encuentro de Delegados y Delegadas de Prevención, será la edición novena. Además del público objetivo, se prevé la participación de personal técnico experto, bien del ISSLA, bien de otra administración pública, así como personas relacionadas con la prevención de riesgos



laborales, y diferentes representantes de UGT Aragón de las tres federaciones (FSP, FSMC y FICA) y las comarcas que componen la organización sindical. Con respecto a las personas ponentes se garantizará una participación paritaria.

Los objetivos principales de este encuentro son: contribuir a la creación de una cultura de prevención que estimule la integración de las prácticas preventivas en el día a día de los centros de trabajo; dar a conocer las buenas prácticas que en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma se están llevando a cabo y servir de foro de diálogo entre las delegadas y los delegados de prevención.

El Encuentro se prevé desarrollar a lo largo de una mañana de trabajo, y la previsión de personas asistentes, si bien, puede estar aproximadamente entre las 50-60 personas aproximadamente.

Los indicadores previstos serán:

- Número de asistentes desagregados según sexo.
- Número de asistentes por provincias.
- Número de asistentes por sector de actividad.

El presupuesto estimado es el siguiente:

Acción 1.3	Concepto	Horas	Importe
IX ENCuentro DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	Personal Técnico	68	1.981,48€
	Personal Administrativo	36	844,20€
	Gastos específicos desarrollo actividad		255,00 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		305,76 €
	TOTAL		3.386,44 €

1.4.-Jornada Día Mundial de la Seguridad y Salud laboral.



Esta actividad se realiza anualmente de forma conjunta con el sindicato CC.OO. Aragón.

Se prevé organizar una jornada con el fin de promocionar y divulgar los temas de actualidad relacionados con la prevención de riesgos laborales, contando con la participación de las instituciones vinculadas a la seguridad y salud. En la mayor parte de las convocatorias, el tema principal de la Jornada ha sido coincidente con el tema elegido por las organizaciones confederales, que a su vez está muy relacionado en el tema principal que cada año selecciona la OIT.

El objetivo de esta jornada es dar un valor especial a la seguridad y salud ante la sociedad en general, siendo un punto de encuentro con la representación sindical.

La fecha para dicha jornada se realizó el 27 de abril, jueves, para conmemorar el "Día Mundial de la Seguridad y la Salud Laboral".

Los indicadores previstos serán:

- Número de asistentes desagregados según sexo.
- Número de asistentes por provincias.
- Número de asistentes por sector de actividad.

El presupuesto estimado es el siguiente:

Acción 1.4		Concepto	Horas	Importe
JORNADA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (27 DE ABRIL)	DÍA Y EL	Personal Técnico	99	2.759,58 €
		Personal Administrativo	72	1.688,40 €
		Gastos específicos desarrollo actividad		830,90 €
		Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		502,74 €
		TOTAL		5.781,62 €



Acción número 2: PROGRAMA DE ASESORAMIENTO TÉCNICO Y LEGAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

2.1.-Asesoramiento técnico en materia de prevención de riesgos laborales.

Desde la Secretaría de Política Sindical e Industrial de UGT Aragón se lleva realizando una labor de asesoramiento técnico a delegadas y delegados y a las personas trabajadoras como mínimo de 200 consultas atendidas. Este asesoramiento se ofrece a las tres provincias aragonesas, de manera que responsables del sindicato en las federaciones y comarcas de Aragón conocen el servicio y se llega a todo el territorio aragonés. Si bien es cierto, que la mayoría de las consultas se realizan en Zaragoza, las otras provincias son atendidas por los medios disponibles.

Los objetivos generales son los siguientes:

- Fomento y el desarrollo de una cultura preventiva que permita la implantación de la Prevención de Riesgos Laborales de una forma eficaz y eficiente.
- Mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La línea de actuación se centrará en dar un servicio público, universal, gratuito y permanente de información y asesoramiento legal y técnico a las personas trabajadoras y delegados y delegadas de prevención, autónomos y autónomas, empresarios y empresarias y personas interesadas.

En el desarrollo de esta actuación de asistencia técnica se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

- Información y asesoramiento técnico en materia de prevención de riesgos laborales.
- Elaboración y difusión general de documentos y textos divulgativos.
- Habilitación de los canales necesarios a las personas trabajadoras para el planteamiento de sugerencias y valoraciones. Los canales son e-mail, teléfono, presencial o videoconferencia.
- Atención de consultas de índole legal relacionadas con Mutuas, Incapacidades Laborales.



- Apoyo informativo en la negociación colectiva en UGT en el nivel autonómico y provincial o de empresa, así como a los delegados y a las delegadas de prevención en general, y en particular a quienes son de reciente designación.
- Continuación del soporte técnico a los Comités de Empresas y representación de las personas trabajadoras en los Comités de Seguridad y Salud.

Esta actuación se lleva a cabo de forma continua a lo largo de todo el año.

Los indicadores previstos serán:

- Número de personas que han consultado desagregadas según sexo.
- Número de consultas según provincia y comarca.
- Número de consultas por sector de actividad.
- Número de consultas según tamaño de la empresa de la que provienen.
- Número de consultas por área de prevención de riesgos laborales: seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales.
- Número de consultas desagregadas según materia tratada dentro de cada área de PRL.
- Número de consultas según vía de llegada.
- Número de consultas según actuación llevada a cabo.

El presupuesto estimado es el siguiente:

Acción 2.1	Concepto	Horas	Importe
ASESORAMIENTO TÉCNICO	Personal Técnico	1.601	48.829,30€
	Personal Administrativo	180	4.221,00 €
	Gastos específicos desarrollo actividad		0,00 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		5.236,13 €



	TOTAL	58.286,43 €
--	-------	-------------

2.2.-BLOG de prevención de riesgos laborales.

La actuación consiste en dar continuidad al Blog de Prevención de Riesgos Laborales ya creado, con el objeto de seguir divulgando y sensibilizando en esta materia de una forma rápida, sencilla, dinámica y eficaz, a través de un blog que recoge de forma actualizada y ordenada las novedades legislativas, documentos técnicos, publicaciones, eventos y similares y noticias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Este blog es de acceso público y libre a través de la dirección: <https://prlugtaragon.org/>

La actualización de los contenidos del blog es periódica, con un mínimo de 2 entradas y/o actualizaciones por semana. Se realiza por personal técnico propio, experto en materia de prevención de riesgos laborales.

La actualización y mejora técnica ligada al diseño del blog, copias de seguridad, programación, y otras mejoras, se implementa por personal externo.

Los indicadores previstos serán:

- Número de visitas al blog.
- Posts con más visitas.
- Origen de las visitas.

El presupuesto estimado es el siguiente:

Acción 2.2	Concepto	Horas	Importe
	Personal Técnico	234	7.600,56€
	Personal Administrativo	12	281,40 €
	Gastos específicos desarrollo actividad		2.832,95 €



BLOG PRL	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		723,24 €
	TOTAL		11.438,15 €

El presupuesto total para las actuaciones de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, será de 96.300 euros:

ACTUACIONES PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PRESUPUESTO
1.1 TALLERES	10.444,84 €
1.2 CHARLAS CENTROS DE FORMACIÓN	6.962,52 €
1.3 IX ENCUENTRO DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	3.386,44 €
1.4 JORNADA DÍA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (27 DE ABRIL)	5.781,62 €
2.1 ASESORAMIENTO TÉCNICO	58.286,43 €
2.2 BLOG PRL	11.438,15 €
TOTAL	96.300,00€

ACCIONES A REALIZAR Y VALORACIÓN ECONÓMICA EN MATERIA DE IGUALDAD

Para lograr los objetivos planteados en este proyecto, se ha previsto llevar a cabo un trabajo específico para representantes de trabajadoras y trabajadores siguiendo las siguientes líneas de actuación:

- 1.-Las relaciones laborales y la igualdad.**
- 2.-App igualdad en las empresas.**
- 3.-Talleres sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas.**



4.-Jornada sobre la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

5.-Orientación y asesoramiento sobre igualdad en las empresas.

El objetivo general de estas acciones es promover la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo en todos los ámbitos.

La perspectiva de género y el uso de lenguaje inclusivo están presentes en todas las acciones llevadas a cabo por UGT Aragón.

Acción 1: LAS RELACIONES LABORALES Y LA IGUALDAD

El Grupo de Trabajo sobre Planes de Igualdad en las empresas, creado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, y formado por el Gobierno de Aragón, la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, CEPYME, CEOE, UGT Aragón y CCOO Aragón, ha venido realizando en los últimos años diferentes análisis en materia de igualdad en el ámbito laboral. Entre ellos podemos destacar el análisis de las cláusulas de igualdad de los convenios colectivos sectoriales de aplicación en Aragón; el análisis de la situación de los planes de igualdad en la Comunidad Autónoma; así como la elaboración de manuales y materiales que recopilan buenas prácticas en materia de igualdad para su difusión continua en empresas, entidades y organizaciones, y entre personas trabajadoras.

Cabe señalar, que la Agenda 2030 está presente en nuestras líneas de acción, y el ODS 5 “Igualdad de género”, es uno de los objetivos de este Grupo de Trabajo. Así, la negociación colectiva nos permite, a las organizaciones sindicales y empresariales, contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas y centros de trabajo.

La legislación vigente tras la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ha supuesto para las empresas y los sindicatos un avance más en las “reglas del juego”, es decir, en el proceso de negociación de los planes, definiendo a su vez, de una forma más o menos accesible, los elementos fundamentales de un diagnóstico y los pasos hasta llegar al plan de igualdad y su registro.



Por todo ello, ya en 2021, se consideró necesario, y así se desarrolló, el diseño de un sitio web específico que fuera referente de la igualdad en la empresa en Aragón, y como repositorio de noticias, agenda, y documentos clave para las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras.

El sitio web se encuentra en permanente actualización y está disponible en: <http://igualdadenlaempresaaragon.es/>

Teniendo en cuenta este contexto y las necesidades actuales, se propone para 2023 dar continuidad a los trabajos ya iniciados, y la realización de nuevas acciones de desarrollo conjunto entre los agentes sociales y el Gobierno de Aragón, y que serían las siguientes:

1. Mantenimiento y actualización periódica de contenidos y/o diseño del sitio web:

<http://igualdadenlaempresaaragon.es/>.

Se elaborará un calendario de trabajo interno donde cada organización se ocupará de la tarea asignada para garantizar un mínimo de 50 entradas a lo largo del año, correspondiendo a cada agente social 12-13 entradas mínimo a lo largo del año.

Se actualizan además las secciones actuales según se produzcan novedades en las mismas, por ejemplo, nuevas herramientas del Ministerio, nueva normativa, o incorporación de nuevas FAQ. En este caso, cada agente social, realizará 3 actualizaciones mínimo, y se incluirá la serie de infografías sobre Buenas Prácticas en Igualdad que se prevé se realicen en el apartado 4 de esta acción.

2. Difusión del sitio web “igualdad en la empresa Aragón”, a través de las diferentes herramientas y canales de comunicación corporativos de los diferentes Agentes Sociales y Gobierno de Aragón, con carácter general, al menos una vez al mes por parte de cada organización.



Desde UGT Aragón en cada taller (acción 3) que se va a impartir se va a promocionar el sitio web, del mismo modo que en la jornada prevista a desarrollar. Y las acciones de asesoramiento (acción 5) también conllevan la difusión de esta web y sus herramientas.

3. Organización y desarrollo de una jornada de difusión con la participación del Gobierno de Aragón para la presentación de los trabajos realizados, el sitio web, evolución de los planes de igualdad en Aragón, y presentación de buenas prácticas.

En dicha jornada, se presentarán la guía de buenas prácticas en materia de igualdad e infografías diseñadas, y la web “Igualdad en la Empresa Aragón”. El esquema inicial será el siguiente: presentación de trabajos y herramientas, actualidad legislativa (si es el caso), presentación de casos de éxito en materia de planes de igualdad, e información sobre la evolución de los planes de igualdad de Aragón en los últimos años.

4. Revisión de la guía “Buenas prácticas en materia de igualdad”, desarrollada de forma conjunta en el marco de actuaciones 2019, con el objetivo de actualizar en su caso, contenidos, imagen logo, y preparar algún material más visual y atractivo para su difusión y distribución de forma digital.

Se actualizará así dicha guía con posibles nuevas prácticas detectadas en los nuevos planes de igualdad registrados en REGCON. En base a los datos actuales (236 Planes de Igualdad en REGCON Aragón), se estima que el número de planes de igualdad vigentes puede alcanzar los 250. Se trabajará de forma conjunta, revisando cada agente social una cuarta parte de los planes de igualdad.

Se podrán también considerar otras buenas prácticas identificadas a lo largo del trabajo realizado y acompañamiento realizado a empresas y personas trabajadoras. Con el resultado de todo ello, se preparará una serie de infografías (entre 4 y 8), para su distribución digital en el sitio web, destacando las principales prácticas y recomendaciones.

Los indicadores previstos serán:

- Nº de reuniones de coordinación de los cuatro AASS.



- Nº de visitas al sitio web.
- Nº de publicaciones en el sitio web.
- Nº de actuaciones de difusión del sitio web.
- Nº de asistentes a la jornada desagregados según sexo.
- Nº de infografías.
- Nº de buenas prácticas detectadas.

El presupuesto previsto para esta acción es el siguiente:

Acción 1	Concepto	Horas	Importe
LAS RELACIONES LABORALES Y LA IGUALDAD (ACCIÓN CONJUNTA)	Personal Técnico	216	7.644,72€
	Personal Administrativo	12	281,40€
	Gastos específicos desarrollo actividad		0,00 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		692,46 €
	TOTAL		8.618,58 €

Acción 2: APP IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Es preciso seguir incluyendo contenidos nuevos en materia de igualdad. La detección de medidas de igualdad a incluir, la aparición de nueva normativa o desarrollo reglamentario, las herramientas para el registro salarial, auditoría retributiva, valoración de puestos de trabajo, elaboración de diagnóstico, así como de documentos propios o de otras entidades que se consideren de interés, serán tareas que se van a poner en marcha durante todo el año.

La aplicación se actualizará a través del servidor oficial (Play Store o App Store).

En cuanto a las acciones a realizar en la app son:

- Mantenimiento del servidor.



- Actualización de contenidos. La actualización es periódica, se revisan contenidos cada 2 meses, aunque en el caso de que existan novedades no se espera a la actualización y se hace de manera inmediata.
- Acceso a las herramientas del Ministerio.
- Acceso a las herramientas y contenidos del sitio web del Grupo de Trabajo sobre Planes de Igualdad: <http://igualdadenaempresaaragon.es/>
- Acceso a nueva información que se genera a lo largo del año.
- Facilitar el acceso a usuarios Android e iOS.

La información en materia en igualdad necesaria para llevar a cabo estas tareas, se recopila o se genera, se analiza y se valida, por personal técnico experto en materia de igualdad. Si bien, a la hora de realizar las tareas técnicas, de programación, mantenimiento de la app, rediseño o diseño de nuevos apartados, y acciones ligadas a la tecnología, son realizadas por personal experto ajeno a la organización.

Cabe señalar, que en los talleres incluidos en la acción 3 se hará difusión de la app, al igual que a las personas usuarias del servicio de orientación y asesoramiento de igualdad (acción 5).

Los indicadores previstos serán:

- Nº de descargas.
- Nº de actuaciones de difusión de la app.
- Nº de actualizaciones de la app.

El presupuesto previsto para esta acción es el siguiente:

Acción 2	Concepto	Horas	Importe
	Personal Técnico	60	2.015,64€
	Personal Administrativo	12	281,40



APP IGUALDAD	Gastos específicos APP		828,85 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		218,67 €
	TOTAL		3.344,56 €

Acción 3: TALLERES SOBRE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS

Los talleres se diseñan con un triple objetivo, por un lado, promocionar la igualdad de trato y oportunidades en los centros de trabajo, así como fomentar el diseño e implementación de medidas y planes de igualdad en las empresas; y por otro lado, abordar la negociación de los planes de igualdad.

La entrada en vigor de los reglamentos de los planes de igualdad y su registro, así como el de igualdad retributiva, ha supuesto un cambio en los procesos de negociación de los planes. Se hace preciso, además de seguir sensibilizando en materia de igualdad, que quienes negocian adquieran destreza en el análisis de datos recogidos en el diagnóstico, y por ello, se va a profundizar en talleres específicos de carácter práctico.

Estos talleres se dirigirán, a representantes de las personas trabajadoras.

Se ha previsto realizar un mínimo de 6 talleres en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Los talleres que se lleven a cabo en Zaragoza tendrán una duración de 10 horas cada uno, y los que se organicen fuera de Zaragoza, tendrán una duración de 4 horas cada uno, pudiendo llegar a las 8 horas a través de dos sesiones. Cuando se impartan dos sesiones en los talleres fuera de Zaragoza, una de ellas será bien on line o bien presencial, todo dependerá de la disponibilidad de medios en la sede comarcal o el centro donde se imparta.

Los talleres fuera de Zaragoza se ha previsto inicialmente que se lleven a cabo en: Gallur, Tarazona, Alcañiz, Huesca, y se está a la espera de que otros municipios confirmen.

Todos los talleres admitirán un máximo de 20 alumnos y alumnas, por taller.



Los indicadores previstos serán:

- N° de talleres.
- N° de talleres por provincias.
- N° de temáticas abordadas.
- Horas de formación totales impartidas en talleres.
- N° de asistentes total, por taller, por provincia y desagregados según sexo.

El presupuesto previsto para esta acción es el siguiente:

Acción 3	Concepto	Horas	Importe
TALLERES	Personal Técnico	264	8.594,64€
	Personal Administrativo	48	1.125,60€
	Gastos específicos de material, dietas y desplazamientos del personal para impartición talleres		511,49 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		947,57 €
	TOTAL		11.179,30 €

Acción 4: JORNADA SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES.

A la hora de aplicar la perspectiva de género en cualquier puesto de trabajo es necesario tener presente la situación entre mujeres y hombres en la empresa y cómo se puede contribuir a acabar con las desigualdades existentes o, si, por el contrario, puede acrecentarlas o generar nuevas situaciones de desigualdad. Esto solo se consigue mediante la aplicación de la perspectiva de género en todas las áreas.



Este enfoque de género también puede aplicarse en diferentes ámbitos, como son la educación, la salud, las políticas públicas, el deporte, la comunicación o la justicia. La desigualdad de género es un problema transversal y, por tanto, acabar con ello requiere acciones y soluciones transversales y eso implica, a fin de cuentas, aplicar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la sociedad, puesto que es la única forma de comprender el punto desde el que se parte y la situación de desequilibrio entre hombres y mujeres en cada uno de esos ámbitos.

Dentro de las empresas, y en el marco del desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, con los RD 901/2020 y 902/2020 de planes de igualdad y de igualdad retributiva respectivamente, ya se ha avanzado en poner sobre la mesa la necesidad de reducir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, a través de medidas concretas de aplicación en las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Sin embargo, en la negociación de dichos planes, es necesario que las personas negociadoras estén formadas con perspectiva de género, para que las medidas realizadas puedan cumplir con los objetivos fijados en la normativa.

Por ejemplo, uno de los aspectos fundamentales que es necesario tener en cuenta es que los riesgos laborales a los que las mujeres trabajadoras están expuestas son en muchas ocasiones diferentes a los de los hombres, y, por tanto, los daños a la salud también son diferentes. Esta premisa habitualmente ignorada requiere cambios en las estrategias preventivas, y los planes de igualdad y la propia negociación colectiva pueden ser una herramienta muy importante para ello.

Los riesgos laborales son resultado de las características del empleo (mayores niveles de paro para las mujeres, mayor número de contratos a tiempo parcial y contratos temporales para las mujeres), de los trabajos que desempeñan (segregación de tareas horizontal y vertical, feminización de ciertos trabajos, además con menores salarios, pocas posibilidades de promoción y formación) y de las características de la vida fuera del ámbito laboral (mayor dedicación al trabajo doméstico y/o de cuidados).

Más allá de la protección a la maternidad y la lactancia (art. 26 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales), y de la orientación sobre el peso máximo que una mujer puede manipular (15 kg, que también se aplica a jóvenes y personas trabajadoras mayores), la



normativa sobre seguridad y salud se mantiene prácticamente ajena a la perspectiva de género. Que la Ley de prevención recoja en su articulado la obligación de las empresas de tener en cuenta las características de las personas trabajadoras en la evaluación de los riesgos en los diferentes puestos de trabajo, o la obligación de adaptar el trabajo a la persona, tampoco está siendo aplicado con perspectiva de género.

Señalar que, el reciente RDL 16/22 viene por fin a proteger la seguridad y la salud del personal al servicio del hogar familiar, léase, empleadas del hogar, si bien, aún se está a expensas del desarrollo reglamentario.

Por otro lado, otro de los temas que también es necesario abordar en la perspectiva de género en las relaciones laborales es la correcta valoración de puestos de trabajo. Como indica la normativa anteriormente mencionada, no se podrá cumplir con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, si no se realiza una adecuada valoración de puestos y si no dotamos del mismo salario a trabajos de igual valor. Y mientras los trabajos mayoritariamente ocupados por mujeres estén infravalorados, no podremos solucionar la realidad de desigualdad existente.

Además, también se podrían plantear otros temas tales como la perspectiva de género en el proceso de reclutamiento, las causas que generan las barreras para la promoción profesional de las mujeres, las actitudes machistas en el entorno laboral o la diferencia entre corresponsabilidad y conciliación, entre otros temas que puedan surgir en esta jornada.

Con todo esto, entre otros aspectos de interés, se dispone de un ámbito idóneo para el debate, que se enmarcará en una Jornada de trabajo sobre la perspectiva de género en las relaciones laborales

Se dirigirá a la RLPT que forma parte o va a formar parte de las comisiones negociadoras de los planes de igualdad, así como a quienes ahora formen parte de las comisiones de seguimiento de los planes, y a las delegadas y delegados de prevención, principalmente.

Se plantea en principio su celebración en el segundo semestre de 2023, con la previsión de que sea en el Centro de Formación "Arsenio Jimeno". Se valorará la posibilidad de hacer la jornada también "in streaming" o, en todo caso, se grabará y se subirá al canal de youtube de UGT Aragón, con previa autorización de las personas ponentes.



La estructura de la Jornada se ha previsto que sea una ponencia técnica inaugural sobre la perspectiva de género en las relaciones laborales, y posteriormente tres mesas de debate en base a tres sectores de actividad que pertenecen a las tres federaciones en UGT Aragón (FICA, FSP y FSMC), finalizando con unas conclusiones y recomendaciones para la negociación, bien de Planes de Igualdad o bien de convenios colectivos.

Los indicadores previstos serán:

- Nº de asistentes desagregados según sexo.
- Nº de asistentes por provincias.
- Nº de asistentes por sector de actividad.

El presupuesto previsto para esta acción es el siguiente:

Acción 4	Concepto	Horas	Importe
JORNADA PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Personal Técnico	90	3.080,58€
	Personal Administrativo	24	562,80€
	Gastos específicos de material		739,19 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		349,23 €
	TOTAL		4.728,80 €

Acción 5: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO SOBRE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.

De forma paralela a las actuaciones anteriormente planteadas, el personal técnico adscrito al proyecto realizará tareas de orientación y asesoramiento a la representación legal de las personas trabajadoras, entre otros, sobre diferentes aspectos relacionados con la igualdad y los planes de igualdad en las empresas (diagnósticos igualdad, registro salarial, auditoría salarial, valoración puestos de trabajo, formación, comisión negociadora,...), favoreciendo su promoción en el seno de las mismas, en su organización y gestión, así como en la negociación colectiva.



Los indicadores previstos serán:

- Número de personas que han consultado desagregadas según sexo
- Número de consultas según provincia y comarca.
- Número de consultas por sector de actividad.
- Número de consultas según tamaño de la empresa de la que provienen.
- Número de consultas según materia de igualdad: plan de igualdad, diagnóstico, registro retributivo, valoración de puestos de trabajo, auditoría, medidas de igualdad, comisión negociadora, comisión de seguimiento, corresponsabilidad, entre otras.
- Número de consultas según vía de llegada.
- Número de consultas según actuación llevada a cabo.

El presupuesto previsto para esta acción es el siguiente:

Acción 5	Concepto	Horas	Importe
ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO	Personal Técnico	384	13.482,72€
	Personal Administrativo	36	844,20€
	Gastos específicos de material		226,27 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		1.275,57 €
	TOTAL		15.828,76 €

El presupuesto total para las actuaciones de IGUALDAD, será de 43.700 euros:

ACTUACIONES IGUALDAD	PRESUPUESTO
1. Las relaciones laborales y la igualdad.	8.618,58 €



2. App igualdad en las empresas.	3.344,56 €
3. Talleres sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas.	11.179,30 €
4. Jornada sobre la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	4.728,80 €
5. Orientación y asesoramiento sobre igualdad en las empresas.	15.828,76 €
TOTAL	43.700,00€

ACCIONES A REALIZAR Y VALORACIÓN ECONÓMICA EN MATERIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La perspectiva de género y el uso de lenguaje inclusivo están presentes en todas las acciones llevadas a cabo por UGT Aragón.

Acción única: EL VALOR DEL DIÁLOGO SOCIAL EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

El Diálogo Social ha actuado como eje vertebrador de la acción social y económica que por reconocimiento constitucional los interlocutores sociales (organizaciones sindicales y empresariales más representativas) se ha venido impulsando en pro del interés general y el cumplimiento de fines públicos, en el seno de nuestra Comunidad Autónoma y sus organismos de participación.

La OIT reconoce además a la negociación colectiva como mecanismo fundamental del diálogo social. “Constituye el núcleo del mantenimiento de unas buenas relaciones laborales y es una herramienta de ajuste cuando cambian las circunstancias en relación con la manera en que abordan las condiciones de trabajo y de empleo”. Asimismo, reconoce que unas instituciones de negociación colectiva eficaces son parte de un entorno propicio para las empresas sostenibles, porque promueven la confianza, la cooperación y la estabilidad y son base para unas relaciones laborales sólidas.



Al examinar cómo la negociación colectiva ha ayudado a crear un entorno político e institucional necesario y resiliente, el diálogo social efectivo y la participación continua de los interlocutores sociales en la vida política, social y económica se ha de tener en cuenta tanto en épocas de bonanza como en los momentos de crisis.

Impulsar el diálogo social y la negociación colectiva es por tanto necesario y un factor estratégico para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad en general y actúa sobre ejes vertebradores como la cualificación y el empleo, la seguridad y salud, la diversidad o la igualdad.

El Diálogo Social contribuye a la cohesión social, el progreso y la mejora de la competitividad de Aragón. El paso del tiempo ha demostrado que se trata de una figura clave para la concertación y el logro de acuerdos de largo alcance en el ámbito socioeconómico en su conjunto.

Sin embargo, esta contribución al desarrollo de Aragón si bien parece incuestionable no llega siempre a ser visible para el conjunto de la sociedad.

Es momento de iniciar un proceso de puesta en valor, a través del análisis objetivo sobre la contribución específica que el Diálogo Social ha supuesto tanto para el tejido social y productivo, como para la sociedad en su conjunto y las instituciones aragonesas.

Por ello se considera que ha llegado el momento y es necesario abordar un estudio específico sobre la concreta repercusión, tanto cualitativa como cuantitativa, que el diálogo social ha tenido y tiene en nuestro territorio, a través de ejemplos concretos, cómo se han materializado y sus consecuencias en términos de rentabilidad, beneficio o aportación específica, qué ha supuesto para nuestra Comunidad Autónoma y ante qué posible escenario nos encontraríamos sin su existencia. Así mismo, el impacto social y económico en costes que hubiera supuesto tanto para las administraciones públicas como para las empresas y las personas trabajadoras si no se hubiera contado con un instrumento como el ASECLA y su materialización en el SAMA, identificando los beneficios directos e indirectos en términos de descenso de la conflictividad y paz social alcanzada.

Los interlocutores sociales, quienes legítimamente desarrollan la negociación colectiva y, junto a ella, las posibilidades de conciliar los intereses de ambas partes, ante una realidad extremadamente compleja como la actual y, a la vez, cambiante, habilitaron mecanismos



eficaces y de respuestas inmediatas que reducen las incertidumbres y afianzan la confianza de las personas trabajadoras. Algo que también contribuye a afianzar la actividad de la empresa y tiene incidencia general en la economía y en la sociedad en su conjunto.

El principal objetivo del diálogo social propiamente dicho es el de promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo. Las estructuras del diálogo social, así como los procesos que se han desarrollado con éxito han sido capaces de resolver importantes cuestiones de índole económica y social, han alentado el buen gobierno, el progreso y la paz social, la estabilidad e impulsado el desarrollo económico en nuestra comunidad autónoma.

El fortalecimiento de los mecanismos de solución autónoma de conflictos laborales, no solo es importante para las organizaciones firmantes, sino que lo es también para los poderes públicos y para el conjunto de la sociedad dado el valor que aporta a su conjunto a la sociedad.

Para las personas trabajadoras de las relaciones laborales: empresas y personas trabajadoras resulta esencial disponer de mecanismos que encaucen los conflictos que inevitablemente surgen a lo largo del tiempo. Con el ASECLA y el SAMA las organizaciones empresariales y sindicales más representativas establecen mecanismos endógenos y permiten un procedimiento e instituciones propias del mundo de la empresa y personas trabajadoras que permita un cauce para la solución de los mismos, y que han mostrado una mayor eficacia y satisfacción en los destinatarios que otras fórmulas externas al mundo laboral.

Por ello, vio la luz el ASECLA, con el objetivo de afianzar un sistema de relaciones laborales articulado sobre el diálogo, la concertación y la autonomía colectiva de los interlocutores sociales. El ASECLA supuso un impulso incuestionable al sistema de relaciones laborales y contribuyó a la creación de un organismo que añade valor y eficiencia a las relaciones de trabajo, y sirve de un modo indubitado a la canalización del conflicto social. Este es el ejemplo del SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

El SAMA es un ejemplo que va a servir como estudio piloto para este año 2023, sobre resultados de impacto y puesta en valor del diálogo social en el sistema de relaciones laborales y el ámbito de la negociación colectiva en Aragón.



El estudio se realizará por un grupo de investigación formado por los agentes sociales CCOO, UGT, CEPYME Y CEOE ARAGÓN y por asesoría profesional externa. Para la elaboración de este estudio se va a utilizar una metodología mixta, tanto cuantitativa como cualitativa.

A través de la metodología cuantitativa se va a recabar información específica del funcionamiento del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje: nº de solicitudes anuales, si son personas físicas se desagregará por sexo, nº de intervenciones en los distintos procedimientos (tanto carácter preceptivo como voluntario), tipología de las mismas, nº de personas trabajadoras afectadas, comparativa de los resultados obtenidos y su evolución en el tiempo entre otros. Así como costes de horas de huelga evitadas, ahorro de costes judiciales para la administración, de prestaciones, gastos judiciales ahorrados para personas trabajadoras y empresas, afección en servicios públicos...

Con una metodología cualitativa abordaremos la obtención de información relevante sobre la contribución del SAMA en el ámbito de las relaciones laborales de Aragón, procedente de experiencias y percepciones de quienes participan en los distintos procesos de negociación, conciliación o arbitraje. Para ello, se llevarán a cabo entrevistas con al menos 40 potenciales destinatarios del servicio (10 por cada agente social) entre empresas, asesores, mediadores, personas trabajadoras y/o sus representantes.

Se prevén las siguientes fases en el desarrollo del estudio, cuyo diseño corresponderá a los profesionales externos bajo la supervisión del grupo de investigación:

1. Encuadre de la intervención.
2. Recogida y análisis de datos de ejecución y funcionamiento del organismo, incluyendo un análisis de la evolución de la conflictividad en el tiempo.
3. Diseño y realización de las entrevistas al "target" de personas usuarias definido.
4. Elaboración del estudio con volcado de conclusiones.

La distribución de las diferentes tareas y seguimiento de logros de los objetivos de trabajo marcados se realizará en reuniones de coordinación entre los agentes sociales y cada agente será responsable de una parcela concreta del estudio que luego deberá ponerse en común y validarse por parte de los 4 agentes sociales. El resultado final será un estudio consensuado con los resultados obtenidos, que elaborarán los profesionales externos.



Con la información cualitativa y cuantitativa obtenida se podrá estimar qué costes medios sociales y económicos anuales hubieran existido en términos económicos para todos los agentes implicados (tanto Administración Pública, personas trabajadoras como empresas) de no haber existido el ASECLA como resultado de la negociación y el diálogo social y el Servicio de Mediación y Arbitraje aragonés como expresión del acuerdo alcanzado, especialmente durante la última década.

Se prevén de 3-4 reuniones de coordinación. Estas reuniones serán conjuntas de los agentes sociales firmantes del convenio con el equipo asesor externo. En la primera se fijarán objetivos a lograr, plazos y actuaciones a realizar con el equipo asesor externo.

En cada una de las reuniones previstas, que se planificarán en un cronograma temporal ajustado al desarrollo del proyecto, se realizarán las actuaciones necesarias para lograr una correcta supervisión de los avances del estudio.

La última reunión de coordinación servirá para la revisión y puesta en común de los resultados finales obtenidos, llevando a cabo un feedback de los ajustes que en su caso fueran necesarios implementar para el resultado final.

Objetivo que se pretende alcanzar:

- Puesta en valor del Diálogo Social y la negociación colectiva en Aragón.
- Elaboración de un estudio con los resultados finales obtenidos.

Indicadores de resultados:

- Nº de entrevistas a personas expertas por agente social.
- Resultados finales obtenidos.

El presupuesto previsto para esta acción es el siguiente:

Acción única	Concepto	Horas	Importe
EL VALOR DEL DIÁLOGO SOCIAL EN EL SISTEMA DE	Personal Técnico	140,40	4.449,28€
	Personal Administrativo	55,20	1.294,44€



RELACIONES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN	Gastos específicos desarrollo de actuación		3.630,00€
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		626,28€
	TOTAL		10.000,00€

Estas cantidades son aproximadas, de tal manera que podrán variar y compensarse entre sí las acciones anteriormente expuestas, siempre que queden convenientemente justificadas y no superen en conjunto el importe total subvencionado.

Segundo. - De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley de Subvenciones de Aragón, Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-Aragón) **deberá manifestar la aceptación de la subvención en el plazo de 15 días hábiles desde que se notifique la resolución.** En caso contrario, se producirá la pérdida de eficacia de la concesión de la subvención.

La aceptación deberá presentarse preferentemente a través del Registro electrónico del Gobierno de Aragón, e irá dirigida a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social del Departamento de Economía Planificación y Empleo.

También podrá presentarse electrónicamente en cualquiera de los registros electrónicos indicados en el artículo 16.4.a) de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Dicha aceptación deberá incluir Declaración Responsable, que deberá ser firmada y cumplimentada y en la que se hará constar, entre otros extremos, con respecto a la entidad solicitante:

1º - La persona firmante de la aceptación tiene capacidad de representación de la entidad beneficiaria. A requerimiento del órgano gestor presentará la documentación que acredite la realidad de los datos de esta declaración responsable.



2º - No incurre en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre General de Subvenciones, según lo establecido en el artículo 26 de dicha Ley, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

3º - No ha sido sancionada, mediante sanción firme, por la autoridad laboral competente por infracciones graves o muy graves.

4º - No ha sido objeto de sanción administrativa firme ni de sentencia firme condenatoria por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género.

5º - Cumple con la legislación medioambiental, de transparencia, de no haber sido sancionada en materia laboral, de igualdad entre hombres y mujeres, de derechos de las personas LGTBI, de memoria democrática, de derechos y garantías de las personas con discapacidad y empleo inclusivo u otras análogas de cumplimiento normativo.

6º - Que, en su caso no ha obtenido aval alguno del Gobierno de Aragón para cualquier operación, ni aún para fines distintos de la subvención solicitada, al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el apartado 5 de la disposición adicional segunda de la Ley 8/2022, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023.

7º - Que manifiesta ser titular del código internacional de cuenta bancaria (IBAN), entidad bancaria, sucursal y domicilio de la misma, que deba ser tenida en cuenta para los pagos que se tramiten a partir de esta fecha referidos a la presente orden de concesión.

8º - Que acredita el efectivo cumplimiento de los requisitos y la realización de la actividad en todas las subvenciones que le hubiesen sido concedidas con anterioridad para un mismo destino y finalidad en ejercicios anteriores, en su caso.

Tercero.- El Gobierno de Aragón realizará una aportación económica a Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT Aragón) de, como máximo, ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €), con cargo a la aplicación presupuestaria G/15030/3151/480673/91002 (Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral UGT) del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado mediante Ley 8/2022, de 29 de diciembre, para el ejercicio 2023, con el objeto de financiar las actuaciones recogidas en la presente resolución, en los términos y condiciones descritos en el mismo.



En ningún caso, la financiación pública recibida podrá superar el total del coste de la actividad desarrollada.

Se podrá conceder anticipos de pago sin que en ningún caso sean superiores al 25% del importe de la subvención concedida, en cumplimiento del punto 96 del Plan de Racionalización del Gasto Corriente, aprobado por el Gobierno de Aragón en fecha 13 de septiembre de 2011, en los términos contemplados en el artículo 45 de la Ley de Subvenciones de Aragón.

Se podrá realizar el pago de la subvención, una vez justificada la misma, si la entidad beneficiaria de la misma tiene pendiente de pago alguna deuda con la Hacienda de la comunidad autónoma o es deudor por resolución de procedencia de reintegro, si la deuda tributaria es menor a la subvención que se pueda conceder. La deuda será compensada en la liquidación correspondiente, si a la fecha de la misma todavía persistiera, con el objetivo de no paralizar el proceso de concesión de la ayuda o subvención

Cuarto. – Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-Aragón) vendrá obligada a realizar la justificación de las actuaciones objeto de subvención, a través de una cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto, de acuerdo con el artículo 72 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 16 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. Los documentos justificativos, deberán ajustarse a lo que se establece en la presente orden de concesión, y se presentarán de manera telemática en el Registro electrónico del Gobierno de Aragón, o en cualquiera de los registros electrónicos indicados en el artículo 16.4.a) de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en plazo, que finalizará el **15 de noviembre del año en curso.**

Para acceder a la financiación aportada por el Gobierno de Aragón, Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-Aragón) deberá justificar la ejecución de un gasto de, al menos ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €), hasta el plazo señalado. Si el coste final de la actuación debidamente justificada fuese inferior al señalado, el importe de la ayuda se reducirá proporcionalmente.

Para aquellos gastos subvencionables que se encuentren comprometidos en firme y correspondan al plazo de ejecución de la subvención, pero cuyo abono no pudiera realizarse



con anterioridad a la finalización del plazo de justificación, podrá admitirse un pago anticipado con los requisitos establecidos en la normativa vigente, previa presentación de un certificado, redactado en debida forma, en el que se constate la cuantía y destino de cada uno de dichos gastos, así como el compromiso de su ejecución dentro del plazo establecido y de su abono como límite hasta el 31 de diciembre de 2023, pudiéndose aportar los documentos que justifiquen dichos gastos, **antes del 28 de febrero del ejercicio siguiente.**

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

Quinto. – Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT Aragón) deberá justificar el gasto realizado de conformidad con las normas siguientes de justificación:

1. La justificación del cumplimiento de la realización de la actividad subvencionada, del cumplimiento de las condiciones impuestas y de la consecución de los objetivos previstos contemplados en esta resolución, se deberá realizar mediante la aportación de la documentación referida en este apartado. Paralelamente a la presentación telemática, se enviará al correo electrónico gestioneconomica.trabajo@aragon.es en formato Excel, los gastos imputados separados por gastos de personal, gastos generales y de actividad.

2. La justificación deberá incluir un índice con el detalle de toda la documentación presentada numerada correlativamente y los siguientes documentos:

A. Una memoria de actuación acreditando el cumplimiento de la finalidad objeto de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y los resultados obtenidos.

B. Certificado acreditativo del coste y financiación de las actividades realizadas para las que se han otorgado la subvención.

C. Una memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, que al menos contendrá:

a) Una relación clasificada de los gastos e inversiones de la actividad, con identificación de la persona o entidad acreedora y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago.



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

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

Los gastos de dietas y desplazamientos de dicho personal, y/o de las personas participantes en el programa, siempre que estos sean necesarios y estén justificados para la buena ejecución de las actuaciones previstas en el programa, se considerarán subvencionables

No se considerarán subvencionables los gastos de personal, desplazamiento y alojamiento, en lo que excedan a los fijados como máximos para la categoría equivalente del personal laboral al servicio de la Diputación General de Aragón, según convenio colectivo vigente. En cualquier caso, las retribuciones del personal directivo únicamente se subvencionarán hasta el límite de las retribuciones de un Director/a General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, según el punto 100 del Plan de racionalización del gasto corriente del Gobierno de Aragón.

Se podrán justificar gastos de desplazamiento y alojamiento, aportando documentos que acrediten la realización del gasto y el pago efectivo de los gastos justificados. Los importes máximos que se podrán financiar, serán los mismos que los previstos en la normativa vigente para las indemnizaciones por razón del servicio al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón para el Grupo 2, según el punto 93 del Plan de racionalización del gasto corriente del Gobierno de Aragón.



Con respecto a los gastos de personal correspondiente a nóminas y seguros sociales o de aquellos otros que se produzcan de manera insoslayable, correspondiente a los meses de noviembre y diciembre, cuyos pagos se realicen con posterioridad al 15 de noviembre y hasta el 31 de diciembre, se admitirá como justificante en el antedicho periodo de justificación, la previsión de los mismos, siempre que responda a una continuidad en las acciones establecidas en esta orden, previa presentación de un certificado, redactado en debida forma, en el que se constate la cuantía y destino de cada uno de estos gastos, así como el compromiso de la realización de su ejecución y pago antes del 31 de diciembre de 2023 y de aportar los documentos que los justifiquen, antes del 28 de febrero del ejercicio siguiente.

b) Las facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa incorporados en la relación a que se hace referencia en apartado a) y, la documentación acreditativa del pago.

Cuando existan contratos de arrendamiento de servicios, deberá acompañarse copia del contrato y justificantes de pago de las cantidades devengadas.

Los justificantes que correspondan a servicios profesionales deberán consistir en factura, que en el caso de no ser electrónica deberá estar firmada y sellada, y en ella figurará la fecha, nombre y apellidos, DNI de la persona profesional y el concepto a que se refiere la actuación por la que se gira la factura, así como la liquidación por el IVA cuando corresponda. En estos supuestos, se aportará la carta de pago de la retención obligatoria por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con indicación del desglose en la forma señalada para los gastos de personal.

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

c) Indicación, en su caso, de los criterios de reparto de los costes generales y/o indirectos incorporados en la relación a que se hace referencia en el apartado a).

Todos los documentos referidos deberán corresponder al periodo de elegibilidad de la subvención e ir dirigidos a la entidad firmante del mismo. Se considera documentación justificativa que acredita el pago de manera suficiente en el caso de transferencias bancarias



o ingresos en cuenta, la orden de transferencia y el extracto bancario acreditativo del cargo, en el caso de pagos agrupados, el extracto bancario acreditativo del cargo, así como el desglose de cada uno de los pagos incluidos en la remesa, en el caso de domiciliación bancaria, adeudo en cuenta acreditativo de los documentos de gasto que se saldan y, en el caso de cheque nominativo, el extracto bancario acreditativo del cargo.

No se admitirán pagos en efectivo por un importe igual o superior a 1.000 euros, en cumplimiento con la Ley 7/2012, de 29 de octubre de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude, modificada por la Ley 11/2021, de 9 de julio, de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal, de transposición de la Directiva (UE) 2016/1164, del Consejo, de 12 de julio de 2016, por la que se establecen las normas contra las prácticas de elusión fiscal que inciden indirectamente en el funcionamiento del mercado interior, de modificación de diversas normas tributarias y en materia de regulación de empleo.

d) Escrito manifestando el código internacional de cuenta bancaria (IBAN), entidad bancaria, sucursal y domicilio de la misma, en caso de no haberlo presentado con la aceptación.

e) Los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 37.3 de la Ley de Subvenciones de Aragón, deba de haber solicitado la persona beneficiaria, con carácter previo a la contracción del compromiso para la prestación del servicio o la entrega del bien. En concreto, cuando el importe del gasto subvencionable supere la cuantía de 40.000,00 euros, en el supuesto de ejecución de obra o de 15.000,00 euros, en el supuesto de suministro de bienes o prestación de servicios, ya sea por concepto o por proveedor.

La elección entre las ofertas presentadas, que deberán aportarse en la justificación o, en su caso, en la solicitud de la subvención, se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuanto no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.

Los pagos deberán haber sido abonados en los plazos previstos en la normativa sectorial que le sea de aplicación o, en su defecto, en los establecidos en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.



3. No se considerarán subvencionables los siguientes gastos:

- Gastos e intereses bancarios y otros gastos financieros.
- Adquisición de equipos y material inventariable.
- Comisiones, indemnizaciones y otros gastos suplementarios acordados para el personal.

Sexto. – Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT – Aragón), como entidad beneficiaria de la subvención deberá cumplir las siguientes obligaciones:

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

2º.- Acreditar la aplicación de la subvención concedida a las actuaciones subvencionadas, así como comunicar al órgano concedente cualquier circunstancia que provoque una modificación en los términos de la actuación subvencionada, en el plazo de un mes desde que se produjo la modificación.

3º.- Acreditar que se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, con la Hacienda del Estado, la Hacienda de la Comunidad Autónoma y con la Seguridad Social, así como que no tiene deuda alguna pendiente de pago con la Comunidad Autónoma de Aragón.

En este sentido, la presentación de la solicitud de subvención faculta al órgano gestor para efectuar, en el ejercicio de sus competencias, las consultas y las verificaciones necesarias para comprobar la exactitud de los datos y documentos requeridos que ya se encuentren en poder de esta Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración, a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto. No obstante, la entidad interesada podrá oponerse expresamente a que sean consultados o recabados los datos especificados en este apartado. En este caso, deberá aportar los documentos sobre los que se oponga a la consulta junto con la solicitud y, además, ejercer el derecho de oposición a través del formulario de solicitud.



Igualmente, Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT Aragón) deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos y de las demás obligaciones previstas en los artículos 13 y 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y demás normativa que le resulte de aplicación.

4º.- Someterse a las actuaciones de seguimiento y control a efectuar por el Gobierno de Aragón, admitiendo la presencia del personal designado por el Departamento de Economía, Planificación y Empleo para realizar el seguimiento y evaluación del programa financiado, y facilitar cuanta información, económica o de otro tipo, le sea solicitada a tal efecto. En especial, Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-Aragón) habrá de facilitar identificación individualizada de las personas usuarias de cada proyecto.

5º.- En todos los materiales impresos que se realicen en las actuaciones contempladas en esta orden, se deberá incluir el logotipo completo de identidad gráfica (símbolo y denominación) del Gobierno de Aragón. Además, respecto a la publicidad relativa al carácter público de la financiación del objeto de la actividad subvencionada, cuando la entidad beneficiaria deba hacer uso del identificador corporativo del Gobierno de Aragón, habrá de solicitar con carácter previo a su utilización, el preceptivo informe favorable de la Comisión de Comunicación Institucional, tal y como se dispone en el Decreto 384/2011, de 13 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la Comisión de Comunicación Institucional y se distribuyen competencias en materia de comunicación y publicidad.

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

6º.-Cumplir las obligaciones de transparencia reconocidas en el Capítulo II de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, que resulten aplicables. Además de las multas coercitivas previstas en el artículo 9 de la Ley 8/2015, el incumplimiento de las obligaciones exigibles dará lugar a la pérdida total o parcial de las subvenciones o ayudas. La cuantía a reintegrar se determinará, previo informe



de la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, atendiendo al principio de proporcionalidad y al grado de cumplimiento de la finalidad que determinó la concesión de la subvención, así como, a cualquier otro criterio que deba ser apreciado según las circunstancias del caso concreto y la naturaleza de la subvención.

7º.- Presentar al Departamento de Economía, Planificación y Empleo una Memoria de las actividades realizadas antes del 31 de enero de 2024. Además, deberá presentar junto con la memoria el cuadro donde se especifiquen los indicadores del Plan Estratégico de Subvenciones de Aragón (mediante modelo normalizado).

Séptimo. - Protección de Datos

Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT Aragón) es responsable de los tratamientos de datos de carácter personal que realice al amparo de esta orden, en los términos establecidos en el artículo 26 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (en adelante, RGPD), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y disposiciones equivalentes y se compromete a tratarlos con la finalidad exclusiva de cumplimiento de lo dispuesto en esta Orden. Es por ello por lo que la entidad beneficiaria se obliga a cumplir con las obligaciones y deberes relativos al tratamiento de datos personales en virtud de lo dispuesto en ambas normas, especialmente:

1. El tratamiento de los datos personales que realice en el marco de la presente Orden se limitará a las actuaciones necesarias para desempeñar correctamente las actuaciones objeto de subvención, no pudiendo utilizar la información generada como consecuencia de esta Orden para un fin distinto del previsto.
2. Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT Aragón) se compromete a guardar secreto respecto de los datos personales que trate en aplicación de la presente Orden, a efectuar dicho tratamiento de acuerdo con lo dispuesto en esta y, en todo caso, con las normas legales y reglamentarias aplicables. Estas obligaciones subsistirán aún después de finalizar las actuaciones objeto de la presente Orden.



3. Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT Aragón) se compromete a observar las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad, integridad y confidencialidad de los datos personales cuya recogida o tratamiento se realice dentro de sus instalaciones derivado de las actuaciones objeto de la presente Orden.

4. Las personas titulares de los datos podrán ejercer ante Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT Aragón) los derechos que les asisten en esta materia, debiendo aquella facilitarles el modo en que puedan ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de los datos, limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas.

5. Los datos personales recabados como consecuencia de la participación en los procesos de concesión de ayudas de la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social serán incorporados a la actividad de tratamiento: "Subvenciones y ayudas de la D.G. Trabajo, Autónomos y Economía Social", con la finalidad de recogida de datos de carácter personal que aparecen en los procedimientos administrativos relativos a subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales.

Contra la presente Orden que pone fin a la vía administrativa, según lo previsto en el artículo 60 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón podrá interponerse potestativamente recurso de reposición, ante el mismo órgano que lo dicta, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con el artículo 64.3 de la citada Ley, o bien recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, sin que ambos recursos puedan simultanearse.

Zaragoza a fecha de firma electrónica.

Marta Gastón Menal

CONSEJERA DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO