



ORDEN DE LA VICEPRESIDENTA SEGUNDA Y CONSEJERA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA, POR LA QUE SE CONCEDE UNA SUBVENCIÓN DIRECTA A LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN (CEOE-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 2024.

VISTA la solicitud presentada con fecha 15 de enero de 2024, por la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) con NIF G50115989, 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. - La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) tiene la condición de organización empresarial más representativa, de acuerdo con la disposición adicional sexta 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, con una gran implantación en el mundo laboral y una extensa experiencia en la prevención de riesgos laborales.

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 2024, aprobados por Ley 17/2023, de 22 de diciembre, en el "Anexo IV. Subvenciones nominativas", que recoge y enumera las subvenciones nominativas vinculantes, se destina específicamente a la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-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 del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como, remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de 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 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 17/2023, de 22 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024, contempla la partida presupuestaria 15030 G/3151/480675/91002, por un importe de 150.000,00 euros, destinada a la subvención nominativa "Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CEOE".

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, 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, Empleo e Industria, para el



periodo 2024-2027 aprobado por Orden de 15 de diciembre de 2023 de la Vicepresidenta Segunda y Consejera de Economía, Empleo e Industria. 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 2022-2027, 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, considere prioritarias según la coyuntura económica y social.

Noveno. - Es competente la Vicepresidenta Segunda y Consejera de Economía, Empleo e Industria para dictar la presente resolución de conformidad con el artículo 29.1 del Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, de Subvenciones de Aragón y con el Decreto de 11 de agosto de 2023, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos.

Por todo lo anterior,

ACUERDA

Primero. - CONCEDER a la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN (CEOE-Aragón), una subvención por un importe de CIENTO CINCUENTA MIL EUROS (150.000,00 €), con cargo a la partida presupuestaria 15030 G/3151/480675/91002, 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 2024.

ACCIONES A REALIZAR Y VALORACIÓN ECONÓMICA EN MATERIA DE IGUALDAD:



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 CEOE Aragón.

Acción 1: IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y DIÁLOGO SOCIAL.

Objetivo específico acción 1: *Dotar a los y las representantes de las personas trabajadoras de herramientas para la negociación de los planes de igualdad y otras medidas de igualdad en las empresas.*

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; sobre cláusulas presentes bien en los convenios colectivos sectoriales de aplicación en Aragón, bien en los Planes de Igualdad de empresas concretas, así como elaboración de manuales y materiales que recopilan buenas prácticas, y para su difusión continua entre empresas, entidades y organizaciones, y personas trabajadoras, principalmente, sus representantes legales.

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, y su posterior seguimiento.



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 desde entonces, y está disponible en: <http://igualdadenlaempresaaragon.es/>

Teniendo en cuenta este contexto y las necesidades actuales, se propone para 2024 dar continuidad de la línea de trabajo ya iniciada, y la realización de nuevas acciones de desarrollo conjunto entre los agentes sociales y el Gobierno de Aragón, y que serían las siguientes:

- 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.

Uno de los elementos de este sitio web, que representa y manifiesta el compromiso de los agentes sociales por la igualdad es un video que se realizó hace unos años, y que necesita actualización urgente. Es parte fundamental de la imagen tanto de este sitio, como del grupo de trabajo de igualdad.

Este año, se realizará un vídeo nuevo que tendrá como objetivo el impulso y promoción de la igualdad en la empresa, el trabajo realizado en Aragón por el grupo de trabajo constituido con Gobierno de Aragón, y destacará los resultados e hitos principales.

- Difusión del sitio web “igualdad en la empresa Aragón.

Dicha difusión tendrá como objetivo dar a conocer el sitio como repositorio de referencia, y centralizado de todo lo relevante en materia de igualdad en el ámbito laboral, ampliando el alcance actual de visitantes y suscriptores.



Para ello se realizarán las siguientes acciones específicas de difusión, por parte de cada organización, al menos una vez al mes en boletines y/o redes sociales corporativas, y de forma rotativa entre las siguientes acciones:

- o Del sitio web general, tanto en soporte papel como en digital, incluyendo boletines y redes sociales.
 - o Del video realizado para la promoción de la igualdad en la empresa en Aragón.
 - o De los recursos y herramientas prácticas que vayan siendo actualizados
 - o Otros relacionados que se consideren necesarios.
- Organización y desarrollo de una jornada sobre igualdad en la empresa

Esta jornada tendrá tanto carácter formativo como divulgativo, abordando temas específicos relacionados con los procesos de elaboración, implementación y seguimiento de los planes. Se contará con la participación del Gobierno de Aragón y con la intervención de personas expertas en estos temas específicos. Del mismo modo, en la jornada se realizará la presentación de los trabajos realizados a lo largo del año.

- Elaboración de un análisis resumen de los planes de igualdad registrados en Aragón.

Este trabajo tiene como objeto analizar los datos estadísticos disponibles de los planes de igualdad en Aragón; personas afectadas, sectores de actividad, nivel de acuerdos, entre otras variables que serán proporcionados por la dirección general de trabajo, y que se podrán completar con información proporcionada por cualquiera de los Agentes Sociales. Con ello se emitirá un informe resumen que podrá servir como base para el diseño de nuevas políticas públicas de impulso y mejora a la igualdad en el ámbito laboral, y/o nuevas acciones a desarrollar conjuntamente, en el marco del grupo de trabajo.

Acción 2: FORMACIÓN DE RESPONSABLES Y ELABORACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo específico acción 2: El objetivo de esta acción es la sensibilización, formación a un mínimo de 20 empresas seleccionadas en un itinerario de igualdad para fortalecer las medidas específicas que cada empresa requiera, y acompañamiento para la elaboración del plan de igualdad en la empresa.



Acciones a desarrollar:

1.- Impartición de un itinerario de formación de 12 horas en total, con el siguiente programa. Se modifica el programa y amplía la duración respecto de años anteriores, teniendo en cuenta las recomendaciones y sugerencias recibidas de los participantes, así como de una formación con más peso en la parte práctica.

DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD – 12 horas

- Normativa de Igualdad
- Cómo constituir una comisión de igualdad
- Cómo hacer un diagnóstico: áreas diagnósticas, qué estudiar

Realización de parte cualitativa (se genera un test vía forms para que lo rellenen en la segunda sesión)

Realización de parte cuantitativa (realización de diferentes tablas y explicaciones en base al caso práctico)

- Cómo hacer una auditoria retributiva

Aplicación de los factores de valoración de la herramienta del Ministerio

- Cómo y dónde registrar el plan de igualdad
- Buenas prácticas y ejemplos

Se ofrecerán a lo largo de 2024 dos convocatorias de formación en formato híbrido; presencial, con posibilidad de conectarse telemáticamente para facilitar la participación de todo el territorio de Aragón, en las que podrán participar un total mínimo de 20 empresas a lo largo del año.

2.- Acompañamiento individualizado posterior con cada empresa participante, a través de reunión telemática de en torno a 1 h de duración, donde identificar un plan de acción posterior y/o resolver dudas particulares.



Acción 3: PLAN DE SENSIBILIZACIÓN Y DIVULGACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DIRIGIDO AL TEJIDO EMPRESARIAL DE ARAGÓN.

Objetivo específico acción 3: El objetivo de esta acción es la sensibilización y concienciación de empresas, prioritariamente pymes, organizaciones, y todo tipo de entidades, en materia de igualdad y los beneficios de la puesta en marcha de medidas y planes, a través de la difusión y divulgación permanente de noticias de interés, actividades, agenda y eventos, buenas prácticas, etc. que sean relevantes para el tejido empresarial de Aragón.

Las diferentes actuaciones de divulgación y comunicación tendrán asimismo por objetivo captar potenciales empresas participantes de las acciones del presente proyecto, así como identificar prioritariamente empresas sin plan de igualdad anterior, a las que invitar a participar y a elaborar el plan.

A tal fin, se prevén desarrollar las siguientes acciones principales:

- Mantenimiento del boletín empresarial CEOE Aragón en materia de Igualdad: "Más igualdad, mejores empresas". Distribución por email cada 15 días, con las principales noticias, novedades, agenda, etc. de interés empresarial en materia de Igualdad, y la actividad relacionada con la presente memoria. 1.000 suscriptores actuales.
- Puesta en marcha de nuevas cuentas CEOE Aragón en materia de Igualdad en redes sociales; twitter, linkedin e instagram, para la divulgación permanente de noticias, legislación, novedades, y la actividad relacionada con el presente convenio. Se pretende crear una nueva comunidad de al menos 500 seguidores en total.
- Mantenimiento de la newsletter quincenal "Más igualdad, mejores empresas" en LinkedIn para la divulgación permanente de noticias, legislación, novedades, y la actividad relacionada con la presente memoria. 3.000 suscriptores actuales.
- Realización de un ciclo de 4 entrevistas breves a responsables de igualdad en empresas aragonesas que puedan resultar ejemplarizantes, exponiendo una buena práctica de la que



se sientan especialmente satisfechos. Se buscarán prácticas de áreas clave del plan de igualdad como pueden ser la promoción y liderazgo femenino, diversidad, conciliación, acoso, etc. Dichas entrevistas serán difundidas a través de redes sociales, y estarán disponibles para su visualización en cualquier momento en el canal de CEOE Aragón en youtube. <https://www.youtube.com/@ceoearagon>

El colectivo inicial destinatario de este plan de acciones es de al menos 20.000 seguidores en redes sociales actuales de CEOE Aragón, y unas 8.000 empresas suscritas actualmente a los boletines de CEOE Aragón, “empresa al día”

<https://twitter.com/CEOEAragon>

<https://www.linkedin.com/company/ceoe-aragon/mycompany/?viewAsMember=true>

<https://www.instagram.com/ceoearagon/?hl=it>

PRESUPUESTO ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD 2024

CONCEPTOS	ACCIÓN 1	ACCIÓN 2	ACCIÓN 3	TOTAL ACCIONES
	IMPORTES	IMPORTES	IMPORTES	IMPORTES
PERSONAL (COORDINACIÓN, TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS)	6.950,00 €	15.860,00 €	6.830,00 €	29.640,00 €
Horas imputadas	(220 h)	(515 h)	(217 h)	(952 h)
GASTOS ESPECÍFICOS (SUBCONTRATACIÓN Y MATERIALES)	1.000,00€	4.500,00€		5.500,00
GASTOS	2.050,00€	4.790,00€	2.020,00€	8.860,00€



GENERALES				
TOTAL POR ACCIÓN	10.000,00€	25.150,00€	8.850,00€	44.000,00€

**ACCIONES A REALIZAR Y VALORACIÓN ECONÓMICA EN MATERIA DE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**

Acción única. GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

Los Agentes Sociales más representativos, consideran que es conveniente ir acercando a la realidad autonómica de nuestra estructura territorial (Estado de las Autonomías), nuestra estructura de negociación colectiva, aun profundamente influida por la demarcación provincial y centrada en los convenios sectoriales de ámbito provincial.

Esta estructura predominantemente provincial no se acomoda bien ni a la regulación actual del Título III del Estatuto de los Trabajadores, ni a la orientación que el Real Decreto Ley 7/2023 pretendía dar en la nueva redacción del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, finalmente no convalidado. Igualmente, en 2023 de los 119 convenios registrados, solo 9 tenían ámbito autonómico en Aragón, lo cual indica la necesidad de potenciar un marco que permita la negociación de convenios.

Es en esta situación que los Agentes Sociales más representativos en Aragón, se plantea la necesidad de acordar conjuntamente una guía de buenas prácticas en materia de negociación colectiva que ayude a las comisiones negociadoras en el desarrollo de la negociación.

OBJETIVOS:

El objetivo general de esta acción es elaborar una guía que sirva de apoyo a las comisiones negociadoras, tomando en consideración los AENC firmados y una selección de cláusulas de convenios que las partes, en base a su experiencia negociadora, consideran de interés y utilidad para la negociación colectiva. Esta guía tiene especial interés de cara a la negociación de futuros convenios poniendo a su disposición aquellas buenas prácticas exportables de otros convenios colectivos.



El objetivo específico es elaborar un documento asequible y sencillo que sirva de Guía de buenas prácticas en la negociación de convenios, con especial atención en la negociación de convenios de ámbito autonómico.

Esta guía se elaborará de manera conjunta por CCOO Aragón, CEOE Aragón, CEPYME Aragón y UGT Aragón y se centrará entre otras, en las siguientes materias, abordadas desde el rigor, pero desde una óptica práctica y sin ánimo de exhaustividad técnica o jurídica:

- I) Introducción del marco jurídico de los Convenios Colectivos de Sector de ámbito autonómico.
 - i) Relaciones con los Convenios Estatales.
 - ii) Relaciones con los Convenios Sectoriales de ámbito inferior.
 - iii) Relaciones con los Convenios de Empresa.
- II) Contenido mínimo obligatorio de los Convenios Colectivos de ámbito autonómico (Ámbitos, Comisión Paritaria, Solución Extrajudicial de Conflictos, Vigencia, Clausulas de Inaplicación...).
- III) Condiciones Laborales.
 - i) Jornada
 - ii) Salario
 - iii) Conciliación
 - iv) Derechos digitales
 - v) Previsión Social complementaria
 - vi) Movilidad
- IV) Prevención de riesgos laborales
 - i) Formación
 - ii) Medidas preventivas
 - iii) Organización de la Prevención en el sector.
 - iv) Vigilancia de la Salud
- V) Formación y promoción profesional.
 - i) Permisos de formación (PIF y otros) y otras fórmulas de formación.
 - ii) Ordenación de la formación en el convenio.
- VI) Derechos sindicales/acción sindical
- VII) Clasificación profesional.
- VIII) Medidas de igualdad, integración y gestión de la diversidad.
- IX) Transición tecnológica, digital y ecológica.

METODOLOGÍA



Se llevará a cabo un análisis de los convenios colectivos sectoriales más representativos para extraer aquellas cláusulas que puedan exportarse a futuros acuerdos.

Se trata de dar un conjunto de contenidos que puedan servir a las personas que negocian para abordar la tarea de negociar convenios, especialmente cuando se trate de realizar la transición de convenios Provinciales a Convenio/s de ámbito Autonómico Sectorial.

PROGRAMACIÓN Y FASES

1.- Creación del grupo de trabajo para su realización y seguimiento de la acción.

El grupo de trabajo estará compuesto por personal de los cuatro agentes sociales y tiene como misión poder planificar y llevar a cabo las acciones a desarrollar, su composición será paritaria.

2.- Selección de los contenidos de interés a incluir.

3.- Redacción de los contenidos, maquetación y finalización de la guía.

4.-Seguimiento del proyecto.

PRESUPUESTO ACCIONES EN MATERIA DE NEGOCIACION COLECTIVA 2024

CONCEPTOS	IMPORTES
PERSONAL (coordinación, técnicos y administrativos)	8.350,00
Horas imputadas	(343 h)
GASTOS ESPECIFICOS (subcontratación y materiales)	0,00
GASTOS GENERALES	1.650,00
TOTAL	10.000,00

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



Todas las acciones definidas en esta propuesta se integran en la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027 aprobada por el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral en su reunión de 12 de septiembre de 2022.

Los principios transversales, por su propio carácter, integran todas las acciones realizadas por CEOE Aragón, siendo la mejora continua (derivada también de nuestro sistema de calidad) una de las herramientas principales que está, como no podía ser de otra manera, basada en la evaluación constante de las acciones.

Además, desde CEOE Aragón se fomenta la integración real de los principios de igualdad en todas las acciones y la transparencia tanto en el desarrollo como en la comunicación de las actuaciones que se ejecutan.

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

Igualmente, todas las acciones buscan el cumplimiento de los objetivos generarles, con una reducción de la siniestralidad, una mejora de la colaboración con las diferentes administraciones y el impulso contante de la cultura preventiva.

Finalmente, en relación con los objetivos estratégicos, este convenio responde de manera directa al Objetivo Estratégico 3 "Reforzar la participación de los interlocutores sociales" y más concretamente de la línea de acción 3.1.- "Reforzar la colaboración entre el Gobierno de Aragón y los agentes sociales a través de los convenios de colaboración para la financiación de acciones de fomento de la prevención de los riesgos laborales en sus respectivos ámbitos de actuación", todo ello sin perjuicio de que individualmente se puedan adscribir a otros objetivos estratégicos y líneas de acción más concretos.

En el año 2024 se desarrollarán las siguientes acciones:

Acción 1: ASESORÍA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La estructura empresarial aragonesa, formada mayoritariamente por pymes y micropymes puede resultar un condicionante para estas empresas a la hora de disponer de los recursos suficientes para estar puntualmente informados tanto de la normativa en prevención y los avances en la materia, así como de los recursos a su disposición para facilitarles la completa y adecuada integración de la prevención en su gestión empresarial diaria.



Se plantea por tanto una acción de asesoría que supla esta carencia, dotando a las empresas aragonesas de la información y las herramientas necesarias de cara a alcanzar la excelencia preventiva, especialmente ante la nueva situación de incertidumbre económica que ahonda en riesgos como los psicosociales y la manifestación de riesgos emergentes como los asociados al cambio climático o a la digitalización entre otros.

Este servicio está dirigido a todas las empresas de Aragón y especialmente a aquellas con menos de 50 personas trabajadoras, y es fundamental para afianzar la implicación y compromiso hacia la cultura preventiva activa, con el fin de contribuir a la reducción de la siniestralidad impulsando la calidad del sistema preventivo en aras de una mejora de las condiciones de trabajo afianzando la interlocución social e impulsando la cultura preventiva, todos ellos objetivos generales de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.

Con esta acción se da respuesta a los siguientes objetivos estratégicos de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Objetivo Estratégico 3 “Reforzar la participación de los interlocutores sociales”

“Objetivo 3.3.- Trabajar para poner en marcha acciones que permitan acercar la Prevención de Riesgos Laborales a las personas trabajadoras, especialmente en empresas de menos de 50 personas trabajadoras sea cual sea su territorio en la Comunidad Autónoma”

“Objetivo 3.4.- Desarrollar acciones de asesoramiento técnico sobre condiciones de trabajo, gestión preventiva y salud laboral a personas trabajadoras, empresas, organizaciones sindicales y empresariales e instituciones diversas”

“Objetivo 3.5.- Favorecer la formación e impulsar la divulgación de la cultura preventiva con empresas y personas trabajadoras”

Mediante esta Acción también se da continuidad a la Campaña “Aragón Paisaje de Empresas Seguras”, a través de una actividad que pretende dar una respuesta clara y eficiente a las diversas y numerosas necesidades de las empresas en esta área de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, se seguirá reforzando a través de la Asesoría sobre Prevención de Riesgos Laborales, la información y la asistencia especializada para favorecer la promoción e



integración eficaz de la prevención de los riesgos profesionales, como compromiso ineludible, factor de competitividad y objetivo prioritario en la gestión empresarial.

Este servicio de asesoría consistirá básicamente en la atención de consultas relacionadas (de acuerdo a los objetivos e indicadores relatados más adelante) planteadas por las empresas y personas trabajadoras en materia preventiva.

Las consultas serán resueltas por técnicos/as superiores de prevención y, en caso de que la resolución requiera de la participación de terceros como las Administraciones competentes, se actuará como intermediario para la efectiva resolución de las mismas.

Estas consultas se recogerán en soporte informático, incluyendo los siguientes datos:

- Tipo de consulta.
- Sector que realiza la consulta
- Tamaño de las empresas
- Vía de llegada de la consulta
- Temática de la consulta
- Tiempo de respuesta
- Sexo de la persona que realiza la consulta (la recogida de nombre completo y empresa será opcional para favorecer la confianza en el servicio)

En ningún caso se harán constar datos sobre la personalidad de las entidades físicas o jurídicas que formulan las consultas. La información recogida deberá ser adecuada para la elaboración de las correspondientes estadísticas comparativas sobre parámetros previamente definidos.

La atención personalizada de las consultas (tanto vía telefónica como presencial) se realizará durante las horas en las que instalaciones de CEOE permanezcan abiertas al público.

En esta asesoría técnica se hará especial hincapié en la importancia de la perspectiva de género en materia preventiva, así como en la adecuada integración preventiva de los colectivos especialmente sensibles, si bien no se establecen objetivos ni indicadores



concretos en estos aspectos debido a la imposibilidad de realizar un adecuado seguimiento del resultado de estos aspectos.

A las personas usuarias del servicio de asistencia técnica se les enviará una encuesta de satisfacción para valorar la calidad y adecuación del servicio.

A la finalización de la línea de actuación, se elaborará un informe de resultados que recoja de manera integral el desarrollo y conclusiones de la gestión del Servicio.

Objetivos:

- Resolver de manera eficaz las consultas y asistencias técnicas solicitadas
- Conocer el grado de satisfacción del servicio
- Ofrecer un servicio de calidad

Indicadores de seguimiento:

- Número de consultas gestionadas: Objetivo $\pm 5\%$ respecto al año precedente: Mínimo 340 consultas
- Obtener al menos un 25% de las encuestas enviadas
- Alcanzar una satisfacción >9 en los diferentes parámetros

Acción 2. ACCIONES DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Acción 2.1.- Caja de herramientas preventiva para pymes.

Las pymes representan actualmente el 99% del tejido empresarial en Aragón, es decir, 7 de cada 10 empresas son pequeñas y medianas.

Esta característica hace que los recursos humanos con los que cuentan para poder abordar los diferentes requerimientos legales así como los aspectos más técnicos de la prevención de riesgos laborales sean, cuanto menos, escasos.

De acuerdo a los resultados preliminares del proyecto en marcha que, con fondos de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales y la financiación del Gobierno de Aragón está llevando a cabo CEOE Aragón, aunque existen muchas herramientas a disposición de las pymes muchas veces incluso estas herramientas son excesivamente



farragosas para el día a día, por lo que a veces no son aprovechadas en la medida en que debieran.

Se plantean en el día a día preguntas sobre modos de actuación que, además, generalmente requieren de una respuesta rápida: ¿qué hago si hay un accidente? ¿qué debo hacer si subcontrato con un autónomo? ¿es suficiente la formación que tienen mis personas trabajadoras?...

A esto se le suma que, en ocasiones, las campañas publicitarias o de márketing de determinadas consultoras o centros de formación son agresivas, pudiendo llevar a confusiones sobre la obligatoriedad o necesidad de realizar determinadas acciones.

En esta línea, se plantea la elaboración de una Caja de herramientas para Pymes, en la que incorporar una serie de folletos, esquemas, fichas... todas ellas con una extensión máxima de 3 folios, que permitan a las empresas responder de manera rápida a estas cuestiones.

Además, en este primer momento se elegirán una serie de temas por la relevancia que se ha manifestado, pero la caja podrá ir alimentándose con aquellas ayudas que las pymes demanden, para que sea útil y favorezca la cultura preventiva y con ella la excelencia y la reducción de la siniestralidad.

Con esta acción se da respuesta a los siguientes objetivos de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y salud en el Trabajo 2022-2027:

Objetivo Estratégico 2 “Mejorar la eficiencia y el fortalecimiento de las instituciones”

“Objetivo 2.1.1.- Potenciar y difundir las acciones desarrolladas por el CASSL para la mejora de la cultura preventiva en Aragón.

Objetivo 2.1.2.- Fomentar el funcionamiento y conocimiento del ISSLA como elemento referente en materia preventiva para la sociedad aragonesa con los medios humanos y económicos necesarios”

Objetivo Estratégico 3 “Reforzar la participación de los interlocutores sociales”

“Objetivo 3.3.- Trabajar para poner en marcha acciones que permitan acercar la Prevención de Riesgos Laborales a las personas trabajadoras, especialmente en empresas de menos de 50 personas trabajadoras sea cual sea su territorio en la Comunidad Autónoma”



“Objetivo 3.4.- Desarrollar acciones de asesoramiento técnico sobre condiciones de trabajo, gestión preventiva y salud laboral a personas trabajadoras, empresas, organizaciones sindicales y empresariales e instituciones diversas”

“Objetivo 3.5.- Favorecer la formación e impulsar la divulgación de la cultura preventiva con empresas y personas trabajadoras”

Objetivo Estratégico 4 “Promover, apoyar y fomentar la prevención de riesgos laborales”

“Objetivo 4.1.- Incorporar la cultura de la prevención en el conjunto de la sociedad aragonesa”

Objetivo Estratégico 5: “Impulsar la formación y educación en seguridad y Salud”

“Objetivo 5.2.5.- Potenciar la formación en prevención de riesgos laborales a autónomos”

Durante este año 2024, se van a elaborar, como mínimo, contenidos en 6 materias diferentes resultado de las inquietudes detectadas, como podrían ser:

- Recursos institucionales: ISSLA, ITSS
- Servicios de prevención ajenos: Qué son, obligaciones y responsabilidades
- Formación del autónomo
- La coordinación de actividades empresariales con autónomos
- Formación e información preventiva
- Que hacer en caso de accidente

Si bien queda abierto a que en caso de detectarse alguna necesidad más acuciante se sustituya alguno de ellos.

i) Recursos institucionales: ISSLA, ITSS

Muchas veces los recursos o herramientas que las pymes necesitan ya existen, pero o bien son complicadas de encontrar o no se adecúan debidamente a las necesidades.

Esta primera herramienta consistirá en un breve directorio de los principales recursos a disposición de las pymes, desde que conozcan tanto al ISSLA (y al CASSL) como a la Inspección de Trabajo ya que ambos ejercen una labor de asesoramiento que puede ser optimizada, como recursos de los que disponen a través de otras entidades y que pueden resultarles de interés.

ii) Servicios de prevención ajenos: Qué son, obligaciones y responsabilidades



Conocer qué son los servicios de prevención ajenos y los servicios que deben darnos y aquellos que podemos solicitarles es fundamental para evitar la falsa creencia de que basta con tenerlos contratados para que la gestión preventiva sea correcta.

iii) Formación del autónomo

Folleto de formación/sensibilización al autónomo que puede ser entregado directamente al autónomo o puede servir para que las pymes, cuando vayan a trabajar con algún autónomo puedan, de manera complementaria a las obligaciones derivadas de la coordinación de actividades, entregar a estos autónomos para garantizar que la gestión preventiva se mantiene de manera adecuada.

iv) La coordinación de actividades empresariales con autónomos

Definición de los pasos a seguir para realizar una coordinación de actividades eficiente con los autónomos, estableciendo las obligaciones y derechos de cada una de las partes, de cara a que esta coordinación sea efectiva y real más allá de los documentos que puedan ser necesarios para sustentarla.

v) Formación e información preventiva

Conocer la importancia de la formación e información preventiva, cual es la formación mínima imprescindible y cómo aportar la información de manera fácil, segura y eficiente.

vi) Que hacer en caso de accidente

Esquema sobre los pasos a seguir en caso de accidente, desde la intervención médica inicial hasta la adaptación de la prevención tras el mismo, pasando por la comunicación, posible inspección, etc.

Objetivos:

El objetivo general de esta acción es dotar a las pymes de las herramientas adaptadas a su tamaño y necesidades que les permitan integrar de manera más eficiente la seguridad y salud en su gestión cotidiana, mejorando así la cultura preventiva y reduciendo la siniestralidad derivada.

Para ello se definen los siguientes objetivos específicos:



- o Elaboración de las herramientas
- o Difusión de las mismas

Indicadores de seguimiento:

- o Elaboración de las herramientas.
- o Visualizaciones de las herramientas generadas: Obtener, al menos, 300 visualizaciones de las herramientas en su conjunto

Acción 2.2.- Campaña para la Sensibilización en PRL como factor clave de Competitividad

Para sensibilizar e informar, de forma permanente y actualizada, sobre todas las novedades técnicas, legislativas, de ejecución y resultados en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se realizarán acciones masivas de difusión a través de diferentes vías, el portal de prevención, el boletín de CEOE Aragón Informa, reuniones, jornadas presenciales o virtuales y comisiones internas, entre otras.

Estas actuaciones que se llevarán a cabo para maximizar el alcance sobre la población aragonesa, tienen el fin de promover la prevención de riesgos como una apuesta clara para fomentar unas mejores condiciones de trabajo, que favorezcan unas empresas más competitivas en nuestra Comunidad Autónoma

Objetivo Estratégico 3 “Reforzar la participación de los interlocutores sociales”

“Objetivo 3.3.- Trabajar para poner en marcha acciones que permitan acercar la Prevención de Riesgos Laborales a las personas trabajadoras, especialmente en empresas de menos de 50 personas trabajadoras sea cual sea su territorio en la Comunidad Autónoma”

“Objetivo 3.5.- Favorecer la formación e impulsar la divulgación de la cultura preventiva con empresas y personas trabajadoras”

Objetivo Estratégico 4 “Promover, apoyar y fomentar la prevención de riesgos laborales”

“Objetivo 4.1.- Incorporar la cultura de la prevención en el conjunto de la sociedad aragonesa”.



“Objetivo 4.3.- Divulgar e impulsar la implantación de buenas prácticas y códigos de conducta en seguridad y salud laboral, incluyendo las guías básicas de vigilancia de la salud elaboradas por las administraciones sanitarias central y autonómica”.

“Objetivo 4.4.- Impulsar la integración de aspectos de género en la actividad preventiva, especialmente en las evaluaciones de riesgos y en sectores con menor presencia de la mujer”.

Estas acciones consistirán básicamente en:

- Difusión de las diferentes legislaciones y políticas preventivas en todas las fases de su proceso (borrador, fase de exposición pública, documentos publicados) promoviendo la participación e implicación de empresas y personas trabajadoras en la elaboración de dichas políticas de forma que las conclusiones obtenidas se hagan llegar a los organismos responsables para su consideración.
- Envío a las personas suscriptoras (inscripción a través de la página web) de las novedades o informaciones más relevantes en materia preventiva en Aragón, así como indicación de las líneas de las políticas preventivas para una adaptación progresiva a las mismas.

Objetivos:

- Enviar puntualmente la información relevante sobre novedades preventivas a las empresas
- Promover la participación e implicación de empresas y personas trabajadoras en la elaboración de políticas preventivas en Aragón a través de sus representantes

Indicadores:

- Número de envíos de información: 15 envíos
- Información disponible: 24.000
- Número de visitantes al portal de prevención de CEOE Aragón (≥150.000)
- Personas beneficiarias directas de la acción: 6.700

Acción 3.- CAMPAÑA “NO IMPORTA DÓNDE O CUÁNDO: PREVENCIÓN SIEMPRE”.



A pesar de la continua y paulatina evolución favorable de los índices de siniestralidad, seguir avanzando de manera integral en la reducción sistemática de los mismos y trabajar para el desacoplamiento entre actividad económica y siniestralidad sigue siendo una necesidad y un objetivo básico para mantener estas tendencias, por lo que se constata la necesidad de actuar de forma decidida con medidas en todos los ámbitos y niveles, sobre la percepción y la prevención de los riesgos laborales.

Así, para que una cultura como la preventiva sea realmente interiorizada en la población y, de este modo, asegurar su correcta implantación, es fundamental introducirla desde la infancia, en todos los niveles educativos, haciéndola extensiva también a las actividades cotidianas.

Por ello, teniendo en cuenta que las actuaciones educativas deben desarrollar un papel muy activo en la concienciación social en Prevención de Riesgos Laborales, se plantea continuar la campaña iniciada como experiencia piloto hace once años en Zaragoza tras la consolidación de la celebración de estos talleres en centros de trabajo y/o en colaboración con las empresas, los buenos resultados y la extraordinaria acogida y apoyo por parte de las empresas.

Objetivo Estratégico 3 “Reforzar la participación de los interlocutores sociales”

“Objetivo 3.5.- Favorecer la formación e impulsar la divulgación de la cultura preventiva con empresas y personas trabajadoras”

Objetivo Estratégico 4 “Promover, apoyar y fomentar la prevención de riesgos laborales”

“Objetivo 4.1.- Incorporar la cultura de la prevención en el conjunto de la sociedad aragonesa”.

Los resultados de esta campaña en los años precedentes, según las encuestas realizadas tanto a los profesores/as como a tutores, han sido excepcionales, habiendo sido la iniciativa incluso merecedora en 2013 del Premio que la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) otorga anualmente a las Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo y finalista de la **I Edición de los Premios Prevencionar**, dentro de la categoría de cultura preventiva, otorgado a la Institución, Organización, Entidad, etc. que haya destacado por su trabajo en pro de la promoción de la cultura de la prevención de riesgos laborales en la sociedad de su entorno, quedando entre los cinco finalistas de un total de 349 candidaturas.



Se considera que la impartición siendo parcialmente el colectivo destinatario niños/as y jóvenes en edad escolar, hijos/as o familiares de las personas trabajadoras y personas empresarias, de empresas de cualquier sector y provincia dentro de la Comunidad Autónoma, supone una acción innovadora y de importante alcance para el refuerzo y sensibilización hacia la cultura preventiva.

Así, a través de los talleres y de los materiales didácticos adaptados a cada edad, y con un número aproximado de 720 escolares destinatarios, de todos los niveles educativos, desde primaria a universidad, se prevé realizar en las sedes de los centros de trabajo o centros educativos, 30 talleres prácticos sobre riesgos en el hogar, viales, gestión del estrés, primeros auxilios y laborales.

Este año, de forma experimental, se prevé que 1 o 2 talleres de esos 30 se realicen en nivel formativo universitario, centrado en aquellas titulaciones que forman a quienes luego tendrán personal a su cargo en las empresas, como pieza fundamental para la interiorización de la prevención en todos los niveles de la empresa, ya que se detecta en este nivel educativo una carencia en formación preventiva que no existe en la formación profesional donde, a veces no todo lo extensa que debiera, ya se realiza una formación en materia de seguridad y salud.

Además, los contenidos se reforzarán con la edición de material divulgativo y de sensibilización dirigido a escolares asistentes, y específico para profesores/as y formadores o padres/madres. Este material consistirá en una recopilación de las diferentes herramientas que existen en la red, y que estarán diferenciadas por colectivo y edad.

A lo largo de 2024 se realizarán 30 talleres en las tres provincias de la Comunidad Autónoma.

Tras completar la impartición de los Talleres y, a través de las encuestas de valoración de alumnos/as y personal docentes o padres/madres, se elaborará un informe de resultados que recoja de manera global, tanto la organización y desarrollo de los mismos, como las conclusiones que puedan extraerse para optimizar sucesivas iniciativas similares o complementarias.

Objetivos:

- Realizar talleres con escolares aragoneses para mejorar la cultura preventiva desde la infancia



- Alcanzar la mayor población posible.

Indicadores:

- Celebrar 30 talleres de PRL adaptados a población infantil y juvenil
- Satisfacción de los talleres ≥ 4
- Porcentaje que desearía repetirlos $\geq 90\%$
- Número de personas destinatarias directas de los talleres: 720

**PRESUPUESTO ACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
2024**

CONCEPTOS	ACCIÓN 1 IMPORTES	ACCIÓN 2 IMPORTES	ACCIÓN 3 IMPORTES	TOTAL ACCIONES IMPORTES
PERSONAL (COORDINACIÓN, TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS) horas	27.425,00€ (1.100 h)	18.500,00€ (675h)	17.700,00€ (690)	63.625,00€ (2.465 h)
GASTOS ESPECÍFICOS (SUBCONTRATACIÓN Y MATERIALES)	-	-	13.800,00€	13.800,00€
GASTOS GENERALES	8.300,00€	5.075,00€	5.200,00€	18.575,00€
TOTAL POR ACCIÓN	35.725,00€	23.575,00€	36.700,00€	96.000,00€

**PRESUPUESTO ACCIONES EN MATERIA RELACIONES LABORALES, SEGURIDAD
Y SALUD LABORAL DURANTE EL AÑO 2024**

	IGUALDAD	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	PRL	TOTAL ACCIONES
CONCEPTOS	IMPORTES	IMPORTES	IMPORTES	IMPORTES



PERSONAL (COORDINACIÓN, TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS) horas imputadas	29.640,00 (952 h)	8.350,00 (343 h)	63.625,00 (2.465 h)	101.615,00 (3.760 h)
GASTOS ESPECÍFICOS (SUBCONTRATACIÓN Y MATERIALES)	5.500,00	0.00	13.800,00	19.300,00
GASTOS GENERALES	8.860,00	1.650,00	18.575,00	29.085,00
TOTAL POR ACCIÓN	44.000,00	10.000,00	96.000,00	150.000,00

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 del Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, de Subvenciones de Aragón, la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-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 del Departamento de Economía, Empleo e Industria.

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 17/2023, de 22 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024.

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 la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) de, como máximo, ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €), con cargo a la aplicación presupuestaria G/15030/3151/480675/91002 (Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CEOE) del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado mediante Ley 17/2023, de 22 de diciembre, para el ejercicio 2024, con el objeto de financiar las actuaciones recogidas en la presente resolución, en los términos y condiciones descritos en la misma.



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 del Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, 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. - La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-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, la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-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 2024, 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. - La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-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 del acreedor 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 o Directora 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 2024 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 del Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, 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. - La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE 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, Empleo e Industria 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.

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, Empleo e Industria 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, CEOE-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, 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, Empleo e Industria una Memoria de las actividades realizadas **antes del 31 de enero de 2025**. 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

La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE 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. La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE 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. La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE 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 la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE 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 serán incorporados a la actividad de tratamiento: "Subvenciones y ayudas de la D.G. Trabajo", 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.

María del Mar Vaquero Perianez.

VICEPRESIDENTA SEGUNDA Y CONSEJERA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA