



ORDEN DE LA VICEPRESIDENTA SEGUNDA Y CONSEJERA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA, 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 2024.

VISTA la solicitud presentada con fecha 15 de marzo de 2024, 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 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 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 17/2023, de 2 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024, 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, 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 texto refundido de la Ley 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 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 2024.

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



En el año 2024 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.-X Encuentro Aragonés de Delegados y Delegadas de Prevención.

1.4.- Actos conmemorativos 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.

Esta acción cumple con los objetivos de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el trabajo (2023-2027), en concreto 3.3. 3.5. 3.6. 4.5. 4.8. 4.9. 5.2.3.

En esta acción se va a editar material específico para su desarrollo y difusión como bolígrafos, cuadernos con separatas informativas en materia de prevención de riesgos laborales, y unas botellas de agua rellenables con mensaje preventivo, para utilizarlos en episodios de altas temperaturas.



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.
- 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.

La temática que se prevé a abordar va a ser sobre **la salud mental en la figura de las personas delegadas de prevención, con el lema NO HAY SALUD LABORAL, SIN SALUD MENTAL** y así dar herramientas conceptuales y técnicas para la elaboración y resolución de conflictos inter e intra personales y cuyo contenido va a ser:

- Malestares cotidianos en el ámbito laboral. Normalidad Supuesta Salud y dimensión social del problema.



- Sociabilidad actual y macroindicadores. Comunicación, vínculo y conflicto.
- Poner límites, autoridad vs autoritarismo, resolución de conflictos, asertividad y empatía.
- Trabajo en equipo, dificultades y contradicciones. Herramientas de gestión de grupos y reuniones.

A lo largo del año 2024 se realizará 2 ciclos de 4 talleres, abordado por personal especializado en salud mental y relaciones laborales, con una duración prevista inicialmente de 4 horas cada uno de ellos. Con respecto a las personas que impartan los talleres se garantizará una participación paritaria.

Para dar mayor participación a todos los delegados y delegadas de Aragón, se va a organizar los talleres en Zaragoza favoreciendo el abono de los desplazamientos a los asistentes.

Los indicadores previstos serán:

- Número de talleres
- Horas de formación totales impartidas en talleres.
- Número de asistentes total, por taller, por provincia y desagregados según sexo.

El **presupuesto** estimado es el siguiente:

Acción 1.1	Concepto	Horas	Importe
TALLERES	Personal Técnico	312	10.359,00 €
	Personal Administrativo	24	621,34 €
	Gastos específicos desarrollo actividad		4.338,81 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		1.165,58 €
	TOTAL		16.484,73 €



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

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 2024. 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.

El presupuesto estimado es el siguiente:

Acción 1.2	Concepto	Horas	Importe
	Personal Técnico	348	10.264,08
	Personal Administrativo	24	621,36



CHARLAS CENTROS DE FORMACIÓN	Gastos específicos desarrollo actividad		1.428,90 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		1.290,46 €
	TOTAL		13.604,80 €

1.3.-X 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 décima. Además del público objetivo, se prevé la participación de personal técnico experto, 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, puede estar aproximadamente entre las 60-80 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
X ENCUESTRO DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	Personal Técnico	144	4.646,28€
	Personal Administrativo	12	310,68€
	Gastos específicos desarrollo actividad		933,81 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		541,16 €
	TOTAL		6.431,93 €

1.4.- Actos conmemorativos del 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 jornada se realizó el 25 de abril, jueves, para conmemorar el "Día Mundial de la Seguridad y la Salud Laboral".

En el marco de los actos en conmemoración al 28 de abril, que es el "Día mundial de la Seguridad y la Salud Labora" se tiene previsto la realización del **Concurso de Vídeos Cortos** para distribuir en Redes Sociales (Tick-Tock, Instagram) de temática social "Prevención Laboral en Corto 2024" dirigido a los centros de formación de la Comunidad Autónoma de Aragón y cuyas bases del concurso se establecerán conjuntamente con CCOO Aragón.



Los indicadores previstos serán:

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

El presupuesto estimado es el siguiente:

Acción 1.4		Concepto	Horas	Importe
JORNADA MUNDIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (25 DE ABRIL)	DÍA Y DE	Personal Técnico	192	6.161,15 €
		Personal Administrativo	24	621,36 €
		Gastos específicos desarrollo actividad		2.349,04 €
		Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		749,30 €
		TOTAL		9.880,85 €

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

Con esta acción se cumplen los siguientes objetivos de la ESTRATEGIA ARAGONESA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2024-2027): 3.4. 4.1. 4.6. 4.12.

En esta acción se va a editar material específico para su desarrollo y difusión como bolígrafos, cuadernos con separatas informativas en materia de prevención de riesgos laborales, y unas botellas de agua rellenables con mensaje preventivo, para utilizarlos en episodios de altas temperaturas.



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 en materia de higiene industrial, ergonomía y psicología 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.
- 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	942	29.694,18€
	Personal Administrativo	126	3.262,14 €
	Gastos específicos desarrollo actividad		0,00 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		3.704,87 €
	TOTAL		36.661,19 €



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.

Este año se va a implementar una herramienta de envío de comunicados incluyendo la creación de un banner para facilitar la suscripción, así como el diseño de la **newsletter**. A su vez se va a implementar un plugin de **gestión de eventos**, a modo de **calendario**, en los que destaquen todas las actividades que se lleven a cabo por UGT Aragón en el marco de este proyecto: talleres, encuentros, jornadas...de prevención.

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	252	8.141,76€
	Personal Administrativo	12	310,68 €



BLOG PRL	Gastos específicos desarrollo actividad		3.868,25 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		915,81 €
	TOTAL		13.236,50 €

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	16.484,73 €
1.2 CHARLAS CENTROS DE FORMACIÓN	13.604,80 €
1.3 X ENCUENTRO DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	6.431,93 €
1.4 ACTOS CONMEMORATIVOS DÍA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	9.880,85 €
2.1 ASESORAMIENTO TÉCNICO	36.661,19 €
2.2 BLOG PRL	13.236,50 €
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.- Igualdad en las empresas y dialogo social.



2.- Blog igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

3.-Talleres sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas.

4.-Manual práctico sobre planes de igualdad dirigido a la RLPT.

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: IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y DIÁLOGO SOCIAL

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, 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 y está disponible en: <http://igualdaddenlaempresaaragon.es/>

Teniendo en cuenta este contexto y las necesidades actuales, se propone para 2024 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://igualdaddenlaempresaaragon.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 consideramos 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.

2. 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 personas suscriptoras.

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:

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

3. Organización y desarrollo de una jornada sobre igualdad en la empresa, tanto con 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.

4. 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.

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 medidas extraídas del análisis de los datos relativos a los planes de igualdad.

El presupuesto previsto para esta acción es el siguiente:

Acción 1	Concepto	Horas	Importe
LAS RELACIONES LABORALES Y LA IGUALDAD (ACCIÓN CONJUNTA)	Personal Técnico	168	6.803,76€
	Personal Administrativo	12	310,68€
	Gastos específicos desarrollo actividad		1.000,00 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		575,05 €
	TOTAL		8.689,49 €

Acción 2: BLOG SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL



La gran demanda de información específica que se solicita a UGT-Aragón sobre igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en materia de planes de igualdad, sobre la comisión negociadora, sobre cómo llevar a cabo el diagnóstico y los criterios específicos a tener en cuenta, o sobre cómo cumplir con el registro retributivo, así como con la valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva, o sobre medidas para los planes, el sistema de evaluación y seguimiento, o sobre cómo implementar un protocolo de prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otras materias, nos lleva a darle una mayor amplitud de contenidos a la app actual "Plan de Igualdad" y por ello, se hace preciso adaptar y ampliar los contenidos de dicha app al formato de blog.

Las ventajas a destacar del blog sobre la app son por un lado las actualizaciones inmediatas de los contenidos fijos (normativa, herramientas...), y por otro lado el acceso a la actualidad del día a día a través de post o entradas semanales. Además, se va posibilitar la recepción de una newsletter periódica para quienes se suscriban.

La información en materia de 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 del blog, diseño de 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 del blog, al igual que a las personas usuarias del servicio de orientación y asesoramiento de igualdad (acción 5).

Los indicadores previstos serán:

- Nº de visitas al blog
- Post con más visitas
- Origen de las visitas

El presupuesto previsto para esta acción es el siguiente:



Acción 2	Concepto	Horas	Importe
BLOG IGUALDAD	Personal Técnico	48	1.910,88€
	Personal Administrativo	12	310,68€
	Gastos específicos APP		3.386,79 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		191,68 €
	TOTAL		5.800,03 €

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.

Por un lado, y en relación al primer objetivo, este año se incluye un taller sobre la influencia de los roles de género en el ámbito laboral, reflexionado sobre diferencias y desigualdades de género en los centros de trabajo, desde una mirada crítica y favoreciendo el desarrollo herramientas para la RLPT y su acción participativa en la negociación de las medidas y planes de igualdad.

Y en relación a los otros dos objetivos, se parte de que la entrada en vigor de los reglamentos de los planes de igualdad y su registro, así como el de igualdad retributiva, supuso un cambio en los procesos de negociación de los planes. A pesar de que ya han pasado varios años desde que esta normativa hay que aplicarla, se hace preciso que quienes negocian por la parte social adquieran destreza en el análisis de datos recogidos en el diagnóstico, donde se incluye el registro retributivo y la auditoría retributiva, que a su vez hace una amplia referencia a la valoración de puestos de trabajo, y por ello, se van a desarrollar talleres específicos que serán de carácter técnico y práctico. Las materias que se incluirán en estos talleres van desde



la normativa, los diagnósticos, los registros retributivos, la valoración de puestos de trabajo, la auditoría, el diseño de medidas o los protocolos para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otras materias.

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 entre 5 y 10 horas cada uno, dependiendo de la materia, y los que se organicen fuera de Zaragoza, tendrán una duración de 4 horas cada uno. Los talleres fuera de Zaragoza se ha previsto inicialmente que se lleven a cabo en: Tarazona, Huesca, Teruel, entre otros municipios, si bien, en el caso de que no exista un número de personas, se favorecerá que quienes deseen asistir se puedan desplazar a Zaragoza.

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

Los indicadores previstos serán:

- Nº de talleres.
- Nº de temáticas abordadas.
- Horas de formación totales impartidas en talleres.
- Nº 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	144	5.269,92€
	Personal Administrativo	48	1.242,72€
	Gastos específicos de material, dietas y desplazamientos del personal para impartición talleres		1.570,39 €



	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		613,38 €
	TOTAL		8.696,41 €

Acción 4: MANUAL PRÁCTICO SOBRE PLANES DE IGUALDAD DIRIGIDO A LA RLPT.

El desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, a través de los RD 901/2020 y 902/2020 de planes de igualdad y de igualdad retributiva respectivamente, ha marcado el camino para la negociación de los planes de igualdad, señalando su contenido básico, desde el diagnóstico hasta el plan y su seguimiento, pasando por la auditoría retributiva y las medidas de igualdad.

Se ha detectado que es necesario, para las personas negociadoras, en concreto para la RLPT, disponer de una herramienta a modo de guía que aúne todos los aspectos que están relacionados con el plan de igualdad y su negociación.

Para ello se editará un manual, que será en formato pdf y en papel (250 ejemplares), con un número previsto de unas 76 páginas.

Este manual se difundirá entre la RLPT.

Los indicadores previstos serán:

- Nº de manuales repartidos

El presupuesto previsto para esta acción es el siguiente:

Acción 4	Concepto	Horas	Importe
MANUAL PRACTICO SOBRE PLANES DE IGUALDAD DIRIGIDO A LA RLPT	Personal Técnico	48	1.910,88€
	Personal Administrativo	24	621,36€
	Gastos específicos de material		1.222,81 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		230,02 €



	TOTAL	3.985,07€
--	-------	-----------

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
	Personal Técnico	294	11.675,22€
	Personal Administrativo	24	3.262,14€



ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO	Gastos específicos de material		249,87 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		1.341,78 €
	TOTAL		16.529,00 €

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

ACTUACIONES IGUALDAD	PRESUPUESTO
1. Igualdad en las empresas y diálogo social.	8.689,49 €
2. Blog igualdad entre mujeres y hombres en ámbito laboral.	5.800,03 €
3. Talleres sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas.	8.696,41 €
4. Manual práctico sobre planes de igualdad dirigido a la RLPT.	3.985,07 €
5. Orientación y asesoramiento sobre igualdad en las empresas.	16.529,00 €
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: GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

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, planteamos 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.

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.

Objetivo Específico:

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.1.- Relaciones con los Convenios Estatales.

I.2.- Relaciones con los Convenios Sectoriales de ámbito inferior.

I.3.- 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.

- A) Jornada
- B) Salario
- C) Conciliación
- D) Derechos digitales
- E) Previsión Social complementaria
- F) Movilidad

IV.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- A) Formación
- B) Medidas preventivas
- C) Organización de la Prevención en el sector.
- D) Vigilancia de la Salud

V.- FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL.

A) Permisos de formación (PIF y otros) y otras fórmulas de formación.

B) Ordenación de la formación en el convenio.

VI.- DERECHOS SINDICALES/ACCIÓN SINDICAL

VII.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

VIII.- MEDIDAS DE IGUALDAD, INTEGRACIÓN Y GESTION 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

Los indicadores previstos serán:

- Número de reuniones celebradas para la ejecución de la acción "Guía de buenas prácticas para la negociación colectiva"

El presupuesto previsto para esta acción es el siguiente:

Acción única	Concepto	Horas	Importe
GUÍA BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Personal Técnico	234,00	7.652,58€
	Personal Administrativo	54,00	1.398,06€
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		949,36€
	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 del Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, 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 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 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 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 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 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 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. – 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 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. – 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 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 de Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, de Subvenciones de Aragón, deba de haber solicitado la persona beneficiaria, con carácter previo a la contratación 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, 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.

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, 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, 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, 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

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 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