



ORDEN DE LA VICEPRESIDENTA Y CONSEJERA DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA, Y JUSTICIA, POR LA QUE SE CONCEDE UNA SUBVENCIÓN DIRECTA DIRECTA ESTABLECIDA POR UNA NORMA DE RANGO LEGAL 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 2025.

VISTA la solicitud presentada con fecha 12 de marzo de 2025, 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 establecida en el DECRETO-LEY 4/2025 de 20 de Junio 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

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, mujeres y hombres en las empresas aragonesas, así como fomentar la negociación colectiva, mediante ORDEN HAP/1608/2024, de 26 de diciembre, publicada en el BOA con fecha 31 de diciembre de 2024, se determinan las condiciones a las que ha de ajustarse la prórroga del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón de 2024, hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos para el 2025.

El 9 de abril de 2025 se firma Orden del Consejero de Hacienda, Interior y Administración pública por la que se autoriza la disposición de determinados créditos del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en situación de prórroga presupuestaria, y en concreto los créditos que afectan a la Dirección General de Trabajo en la aplicación presupuestaria 10140 G/3151/480673/91002 denominada "Rel. Laborales, seguridad y salud laboral Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT – Aragón) por importe de 150.000,00 euros, para tal fin.

Séptimo.- Por DECRETO-LEY 4/2025, de 20 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se concede un suplemento de crédito para atender al incremento retributivo del personal del sector público autonómico y a la reparación de los daños derivados de las lluvias torrenciales de los días 13 y 14 de junio de 2025, y se adoptan medidas urgentes en relación con determinadas subvenciones de interés económico, se autoriza la concesión de una subvención a UGT por el procedimiento de concesión directa establecido en el artículo 30 del texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón.

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. - – Mediante ORDEN HAP/1608/2024, de 26 de diciembre, publicada en el BOA con fecha 31 de diciembre de 2024, se determinan las condiciones a las que ha de ajustarse la prórroga del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón de 2024, hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos para el 2025.

En su artículo quinto apartado d), se señala que se entenderán prorrogados los créditos del Capítulo IV "Transferencias corrientes", que financien el funcionamiento de los servicios, entendiendo por tal toda transferencia corriente para el normal funcionamiento de la Comunidad Autónoma y/o la atención ordinaria de las necesidades colectivas, estableciendo que deberá acompañarse entre otros documentos de un informe en el que se justifique estos extremos.

El 9 de abril de 2025 se firma Orden del Consejero de Hacienda, Interior y Administración pública por la que se autoriza la disposición de determinados créditos del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en situación de prórroga presupuestaria, y en concreto los créditos que afectan a la Dirección General de Trabajo en la aplicación presupuestaria 10140 G/3151/480673/91002, por un importe de 150.000,00 euros, destinada a "Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral UGT".

El Decreto-Ley 4/2025, de 20 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se concede un suplemento de crédito para atender al incremento retributivo del personal del sector público autonómico y a la reparación de los daños derivados de las lluvias torrenciales de los días 13



y 14 de junio de 2025, y se adoptan medidas urgentes en relación con determinadas subvenciones de interés económico,

En su artículo 4 se autoriza la tramitación de las subvenciones que se recogen en el anexo que se incorpora a esa norma, por el procedimiento de concesión directa previsto en el artículo 30 del texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón.

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 texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón aprobado por Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, (en adelante Ley de Subvenciones de Aragón), en su artículo 30, dice expresamente: Las subvenciones que vengan establecidas por una norma de rango legal distinta de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para cada ejercicio, se otorgarán conforme al procedimiento que en ella se indique.”

Conforme a ello, el artículo 5 del citado Decreto ley 4/2025 determina que las subvenciones recogidas en su anexo están exentas del trámite de fiscalización previa y se tramitarán en los mismos términos previstos para el procedimiento de concesión directa regulado para las subvenciones nominativas, en el artículo 29 del texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón.

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 y Consejera de Presidencia, Economía y Justicia para dictar la presente resolución de conformidad con los artículos 29 y 30 de la Ley de Subvenciones de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, y con el Decreto 199/2024, de 29 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia, siendo la Dirección General de Trabajo un órgano directivo de ese Departamento.

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 10140 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 2025.



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

En el año 2025 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.-XI 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 2025 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	192	6.670,44 €
	Personal Administrativo	24	640,56 €
	Gastos específicos desarrollo actividad		4.992,36 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		809,00 €



	TOTAL	13.112,36 €
--	-------	-------------

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 2025. 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	312	9.439,68
	Personal Administrativo	24	640,56



CHARLAS CENTROS DE FORMACIÓN + DIFUSIÓN HERRAMIENTA FORMATIVA	Gastos específicos desarrollo actividad		110,00 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		1.258,46 €
	TOTAL		11.448,70 €

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.

En el Encuentro se pretende hacer un **homenaje a la figura del delegado de prevención, al hacer 30 años de la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales**, para ello se va a realizar un video conmemorativo como protagonistas de la acción sindical en materia de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo.



Además, se contará con la **dinamización profesional del encuentro** y se hará entrega de un **cuaderno con fichas con consejos preventivos**, así como una botella térmica con el siguiente mensaje: "MÁS SINDICATO, MENOS ACCIDENTES".

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 ENCuentro DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	Personal Técnico	168	5.616,84€
	Personal Administrativo	12	320,28€
	Gastos específicos desarrollo actividad: dinamización, materiales, desplazamientos y otros gastos específicos		5.572,44 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		674,17 €
	TOTAL		12.183,73 €

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 24 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 2025" 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
ACTOS CONMEMORATIVOS DÍA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL	Personal Técnico	168	5.616,84 €
	Personal Administrativo	24	640,56 €
	Gastos específicos desarrollo actividad		1.601,43 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		719,12 €



TRABAJO (24 DE ABRIL)	TOTAL	8.577,95 €
-----------------------	-------	------------

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, y a las personas usuarias del servicio se entregará una botella térmica con el mensaje “MÁS SINDICATO, MENOS ACCIDENTES”, hasta agotar existencias.

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	870	29.618,34€
	Personal Administrativo	180	4.804,20 €
	Gastos específicos desarrollo actividad		1274,13 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		3.932,68 €
	TOTAL		39.629,35 €

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. Con periodicidad semanal se envía a las personas suscritas la newsletter o boletín de noticias. A su vez se actualiza el sistema de gestión de eventos, a modo de calendario, donde se destacan 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
BLOG PRL	Personal Técnico	180	6.253,80€
	Personal Administrativo	12	320,28 €
	Gastos específicos desarrollo actividad		4.054,71 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		719,12 €
	TOTAL		11.347,91 €

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	13.112,36
1.2 CHARLAS CENTROS DE FORMACIÓN	11.448,70 €
1.3 X ENCUESTO DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	12.183,73 €
1.4 ACTOS CONMEMORATIVOS DÍA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	8.577,95 €
2.1 ASESORAMIENTO TÉCNICO	39.629,35 €
2.2 BLOG PRL	11.347,91 €



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.-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 objetivo específico de esta acción es dotar a las empresas y a quienes son representantes de las personas trabajadoras de herramientas para la negociación de los planes de igualdad y otras medidas de igualdad en el ámbito laboral. Impulsar y consolidar recursos de utilidad para su implementación.

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 estudios 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. Durante el año 2024 se realizó el análisis de los Planes de Igualdad registrados en nuestra Comunidad Autónoma. Este análisis no solo proporcionó información valiosa para planificar las acciones de este año, sino que también permitió obtener un estado de situación detallado y actualizado, facilitando la identificación de áreas de mejora y la formulación de estrategias más efectivas.

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. Se considera que se debe seguir dando continuidad a esta herramienta y reforzar la difusión de sus contenidos durante este año.

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



Teniendo en cuenta este contexto y las necesidades actuales, se propone para 2025 dar continuidad a los trabajos ya iniciados, y la realización de nuevas acciones de desarrollo conjunto entre los agentes sociales y el Gobierno de Aragón, y que serían las siguientes:

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

<http://igualdadenlaempresaaragon.es/>.

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

Se actualizan además las secciones actuales según se produzcan novedades en las mismas, por ejemplo, nuevas herramientas del Ministerio, nueva normativa, o incorporación de nuevas FAQ e información relativa a la vigencia de los planes de igualdad, plazos para la negociación y renovación.

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. Elaboración de una campaña informativa sobre vigencia y renovación de planes de igualdad.

La normativa actual reguladora de los planes de igualdad no contempla la ultraactividad de los mismos, es decir, los planes de igualdad tienen la vigencia pactada por la comisión negociadora, que puede ser un máximo de 4 años. Muchos de los planes vigentes fueron negociados en los años 2021 y 2022 tras la entrada en vigor de los RD 901 y 902, lo que significa que un porcentaje significativo de ellos perderá su vigencia en los próximos meses.

Esta situación se puede evitar si se ha previsto, con suficiente antelación, que la Comisión Negociadora de cada plan se constituya de nuevo e inicie el proceso para la definición, diseño e implementación del siguiente plan de igualdad.

Los cuatro agentes sociales, ante este escenario que, se prevé pueda afectar a muchas de las empresas en Aragón, van a desarrollar una campaña informativa dirigida tanto a las empresas como a la RLPT, donde se aborde la importancia de comenzar con tiempo suficiente la negociación del siguiente plan.

La campaña incluye el diseño en formato infografía de los aspectos más importantes relativos a la vigencia de los planes, la constitución de las comisiones negociadoras, los procesos de negociación, además de la evaluación intermedia y final que se recoge en la norma de aplicación, como aspectos fundamentales de la evaluación del plan que pierde su vigencia.

Dicha información se difundirá a través de la Web "Igualdad en la Empresa Aragón" de los 4 agentes sociales y el Gobierno de Aragón (<http://igualdadenlaempresaaragon.es/>), así como con los medios propios de comunicación de cada agente social.

4. Actualización y ampliación del análisis de situación de los planes de igualdad registrados en Aragón.



La muestra de planes de igualdad registrados en el REGCON que fue objeto de análisis en 2024 se actualizará a fecha 31 de mayo de 2025 y se incluirán más variables a modo de indicadores para un análisis más detallado. Este enfoque busca obtener un conocimiento más preciso que guíe la aplicación de estrategias para el diseño de nuevas políticas públicas de impulso y mejora de la igualdad en el ámbito laboral y/o nuevas acciones a desarrollar conjuntamente, en el marco del grupo de trabajo.

Se presentará un documento final con los resultados de este trabajo.

5. Organización y desarrollo de una jornada sobre igualdad en la empresa, en la que se expondrán los resultados del estudio y análisis llevado a cabo en 2025 por los agentes sociales, se presentará la campaña informativa sobre vigencia y renovación de planes de igualdad y en la que se contará con la participación del Gobierno de Aragón y la intervención de personas expertas en temas específicos de relevancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

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 acciones de difusión del sitio web.
- Nº de asistentes a la jornada desagregados según sexo.
- Realización del análisis de situación: SI/NO

El presupuesto previsto para esta acción es el siguiente:

Acción 1	Concepto	Horas	Importe
IGUALDAD EN LA EMPRESA Y DIÁLOGO SOCIAL (ACCIÓN CONJUNTA)	Personal Técnico	180	7.542,84€
	Personal Administrativo	12	320,28€
	Gastos específicos desarrollo actividad		1.000,00 €



	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		834,44 €
	TOTAL		9.697,56 €

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

La gran demanda de información específica que se solicita al sindicato 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, lleva a seguir trabajando de forma intensa en los contenidos del blog que se inició en 2024.

La accesibilidad inmediata a temas de actualidad en materia de igualdad, a contenidos de las publicaciones, a estrategias para llevar a cabo un plan de igualdad, o a las preguntas más frecuentes, ha posibilitado una mayor interacción de la RLPT con el sindicato en esta materia. Además, la newsletter favorece que estas acciones sean posibles. De hecho, la periodicidad de este boletín de noticias a lo largo de 2025 será quincenal, mejorando la difusión de información.

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 en el ámbito laboral. 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 4).

Los indicadores previstos serán:



- N° de visitas al blog
- Post publicados
- 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	60	2.426,76€
	Personal Administrativo	12	320,28€
	Gastos específicos APP		1.508,87 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		312,91 €
	TOTAL		4.568,82 €

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

Los talleres se diseñan con un doble 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 el seno de las comisiones negociadoras; y, por otro lado, abordar la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

Ya hace cuatro años desde la entrada en vigor de la normativa que desarrolla los planes de igualdad, su contenido, su registro, la forma de negociación, la comisión de seguimiento, entre otros muchos aspectos. Todo ello ha supuesto un gran cambio en los procesos de negociación de los planes, llegando incluso a un nivel de exigencia técnica que requiere formación específica al respecto.



A pesar de que ya han pasado varios años desde que esta normativa entró en vigor, hay que aplicarla, y siempre con el criterio de eliminar desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Con estos objetivos, se van a desarrollar talleres específicos que serán de carácter técnico y práctico. Las materias que se incluirán en estos talleres van desde la brecha salarial, los procesos de acceso al empleo y selección, la promoción profesional, la corresponsabilidad en los cuidados, la valoración de puestos de trabajo... hasta la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otras materias.

De forma adicional, se ha previsto la intervención en varios de los talleres a través de dinámicas de escape room, como metodología que propiciará la comprensión y asimilación de conocimientos tratados, así como otras fórmulas interactivas que favorecerán el intercambio de ideas y la reflexión dirigida hacia el diseño de estrategias para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Así pues, son varios los modelos de taller previstos. Por un lado, a la hora de intervenir a través de la dinámica de escape room, ésta será uno de los módulos del taller, de tal modo que el esquema previsto de trabajo en los "Talleres sobre igualdad en el ámbito laboral" se asemejaría al siguiente:

- 09:00 Introducción a las problemáticas en el ámbito laboral para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.
- 10:00 Dinámica escape room sobre desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (Brecha salarial, techo de cristal, CV sesgados, corresponsabilidad y carga mental y discriminación por razón de sexo y acoso sexual)
- 11:30 Pausa
- 12:00-hasta finalización. Reflexión y diseño de estrategias para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres desde la perspectiva de la RLPT.



Por otra parte, se han diseñado otros talleres específicos sobre prevención y tratamiento del acoso sexual, incluyendo dinámicas interactivas, son los talleres sobre “Primeros Auxilios para la contención inicial en situaciones de acoso sexual”. Estos talleres están orientados a dotar de herramientas a la RLPT para el acompañamiento de las víctimas de acoso sexual y posterior instrucción del proceso en las comisiones de investigación en los centros de trabajo. El esquema de trabajo previsto para este modelo de taller se asemejaría al siguiente:

- 09:00 Introducción sobre acoso sexual, normativa, efectos sobre la víctima, protocolos de prevención, detección y actuación.
- 10:00 Construcción social de los roles de género desde la perspectiva ProCC
- 11:00 Rol de la RLPT
- 12:00-hasta finalización. Herramientas para la contención inicial en situaciones de acoso sexual: transferencia, contratransferencia, empatía, distancia operativa, asertividad y preguntas restaurativas.

Todos los 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 máxima de 5 horas cada uno, en horario de 09:00 a 14:00, principalmente, y los que se organicen fuera de Zaragoza, tendrán una duración de 4 horas cada uno, con un horario previsto de 09:00 a 13:00.

Los talleres fuera de Zaragoza se ha previsto inicialmente que se lleven a cabo en: Alcañiz, Huesca, Teruel, entre otros municipios, si bien, en el caso de que no exista un número mínimo 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.

En los talleres se hará entrega de un bolígrafo a cada persona asistente.

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	120	4.853,52€
	Personal Administrativo	24	640,56€
	Gastos específicos desarrollo talleres: actividades didácticas, material, dietas personal técnico y desplazamientos personal y asistentes		7.094,34 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		625,82 €
	TOTAL		13.214,24 €

Acción 4: 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.

En las consultas se hará entrega de un bolígrafo a cada persona asistente.

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 4	Concepto	Horas	Importe
ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO	Personal Técnico	264	11.097,84€
	Personal Administrativo	120	3.202,80€
	Gastos específicos de material		249,87 €
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		1.668,87 €
	TOTAL		16.219,38 €

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

ACTUACIONES IGUALDAD	PRESUPUESTO
1. Igualdad en las empresas y diálogo social.	9.697,56 €
2. Blog igualdad entre mujeres y hombres en ámbito laboral.	4.568,82 €
3. Talleres sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas.	13.214,24 €



4. Orientación y asesoramiento sobre igualdad en las empresas.	16.219,38 €
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: AMPLIACIÓN DE LA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Objeto: elaboración de una ampliación de guía de buenas prácticas en negociación de convenios, incluyendo nuevas materias como el tratamiento de la incapacidad temporal y las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

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 el pasado año 2024, 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.

Siguiendo la línea iniciada en 2024 este año pretendemos profundizar en el estudio realizado e incluir nuevas materias en la guía como son el tratamiento de la incapacidad temporal en



los diferentes convenios colectivos analizados y las medidas puestas en marcha con el objetivo de cumplir con el mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Asimismo se considera de interés el desarrollo de una jornada de presentación del estudio en la que se puedan tratar además temas de interés para las comisiones negociadoras de convenios colectivos.

El objetivo general de esta acción es completar la “Guía de buenas prácticas para la negociación colectiva” con el estudio sobre cláusulas relativas al tratamiento de la incapacidad temporal y cláusulas relativas a las medidas puestas en marcha con el objetivo de cumplir con el mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

De este modo se pretende que esta guía 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.

Se pretende también llevar a cabo la difusión de la guía a través de una jornada de presentación de la misma.

Objetivo Específico: Elaborar un documento accesible y sencillo que sirva de Guía de buenas prácticas en la negociación de convenios, incluyendo el análisis de materias como el tratamiento de la incapacidad temporal o las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, 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 en ella se abordarán las materias anteriormente descritas desde el rigor, pero desde una óptica práctica y sin ánimo de exhaustividad técnica o jurídica.

Asimismo, a través de la jornada de difusión se presentará la guía y se tratarán otros temas de actualidad jurídico laboral que sirvan de apoyo a posibles negociadores.

METODOLOGÍA

Se llevará a cabo el análisis de los convenios colectivos sectoriales de diferentes ámbitos que puedan ser más representativos en la regulación de estas materias.

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.

Con respecto a la jornada se realizarán las gestiones necesarias de preparación de la misma (contacto con ponentes, medios técnicos, ubicación, preparación de materiales, diseño de cartelería, formulario de inscripción, control de asistencia, etc.)

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.

1. Selección de los contenidos de interés a incluir.
2. Redacción de los contenidos, maquetación y finalización de la guía.
3. Preparación y realización de la jornada.
4. Seguimiento del proyecto.

Los indicadores previstos serán:

- Número de reuniones de coordinación de los cuatro AASS
- Nº de convenios analizados
- Nº de asistentes a la jornada



El presupuesto previsto para esta acción es el siguiente:

Acción única	Concepto	Horas	Importe
GUÍA BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Personal Técnico	156,00	5.626,92€
	Personal Administrativo	11,60	2.978,60€
	Gastos específicos desarrollo actuación		500,00€
	Gastos generales asociados al uso de las instalaciones		894,48€
	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 del Reglamento 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. y en la ORDEN HAP/1608/2024, de 26 de diciembre, publicada en el BOA con fecha 31 de diciembre de 2024, se determinan las condiciones a las que ha de ajustarse la prórroga del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón de 2024, hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos para el 2025

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/10140/3151/480673/91002 (Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral UGT) del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón, autorizado por el Consejero de Hacienda, Interior y Administración Pública el 9 de abril de 2025, 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 2025, 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 2025 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 2026. 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 Y CONSEJERA DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA