



ORDEN DE LA VICEPRESIDENTA SEGUNDA Y CONSEJERA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA POR LA QUE SE CONCEDE UNA SUBVENCIÓN DIRECTA A COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN (CCOO 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 8 de abril de 2024, por Comisiones Obreras de Aragón (CCOO Aragón) con NIF G50139278, 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. – Comisiones Obreras de Aragón (CCOO – 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 Comisiones Obreras de Aragón (CCOO – Aragón) una partida presupuestaria de 150.000,00 euros, para tal fin.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

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

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



expresión en el artículo 15 CE, que reconoce como derecho fundamental el derecho a la vida y el derecho a la integridad física y moral.

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

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

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

En materia de empleo y trabajo en el artículo 26, 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 22 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024, contempla la partida presupuestaria 15030 G/3151/480674/91002, por un importe de 150.000,00 euros, destinada a “Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CCOO”.

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 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 COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN (CC. OO Aragón), una subvención por un importe de CIENTO CINCUENTA MIL EUROS (150.000,00 €), con cargo a la partida presupuestaria 15030 G/3151/480674/91002, 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.

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



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

Todas las acciones definidas en esta materia se integran en la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el trabajo (2023-2027).

Los principios transversales, por su propio carácter, integran todas las acciones realizadas por Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-Aragón), siendo la mejora continua una de las herramientas principales basadas en la evaluación constante de las acciones, fomentado la integración real de los principios de igualdad en todas las acciones y la transparencia tanto en el desarrollo como en la comunicación de las actuaciones que se ejecutan.

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

En el año 2024 se desarrollarán las siguientes acciones:

Acción número 1.- SEMINARIOS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, DIRIGIDOS A DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN, REPRESENTANTES SINDICALES Y A LA POBLACIÓN TRABAJADORA

En correspondencia con los objetivos marcados en la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud Laboral (2023-2027), se programa la realización de al menos 8 Seminarios en materia de prevención de riesgos laborales que tendrán lugar tanto en Zaragoza como en otras localidades de Aragón.

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

Las personas a quienes van dirigidos los seminarios son: delegados y delegadas de Prevención de nueva designación, representantes Sindicales, Comités de Empresa y Comités de Seguridad y Salud y personas trabajadoras por cuenta ajena en general.

El material que sirve de apoyo a la impartición de los seminarios es el que realiza la secretaría de Salud Laboral y concretamente: presentación en PowerPoint, videos, infografías, folletos y publicaciones realizadas.



Con esta acción se pretende informar, formar y sensibilizar sobre los aspectos básicos en prevención de riesgos laborales, impartiendo una formación que permita:

- Conocer la legislación básica en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa específica en relación con los riesgos específicos.
- Identificar, evaluar y corregir la exposición a los riesgos laborales en los centros de trabajo.
- Facilitar métodos, alternativas de trabajo y buenas prácticas, que contribuyan a eliminar o minimizar los efectos de los riesgos laborales, así como a mejorar las condiciones de trabajo.
- Promocionar en los centros de trabajo una correcta vigilancia de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
- Instar a delegados y delegadas de prevención a ejercer sus competencias propias en la gestión de actividad preventiva en las empresas.
- Orientar en la implantación de medidas preventivas y de organización del trabajo en las empresas.

Tarjeta y Tarjetón para la difusión acciones formativa de Salud Laboral

Para mejorar y facilitar la comunicación y difusión entre delegadas y delegados de prevención, representantes sindicales y la población trabajadora a la que se dirigen los seminarios de formación, se editan unas tarjetas y tarjetones de invitación en las que se incluye lugar, fecha, hora prevista y el programa de la jornada o seminario a realizar.

Estas tarjetas y tarjetones se editan en formato digital ya que se utilizan para la difusión a través de medios electrónicos, páginas web y redes sociales de la secretaría de salud laboral de CCOO.

Estas tarjetas son en formato Diseño de la imagen:

Tarjetón horizontal 21x10 cm

- Maquetación y Versión editable PPT



Tarjetón vertical 21x10 cm

- Maquetación, Versión editable PPT

Se trabajará para garantizar que el personal que imparta los seminarios tengan presencia paritaria.

SEMINARIO	Localidad	FECHA aprox
RIESGOS DE EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS EN EL TRABAJO	Alcañiz	18 de abril
EL PAPEL DE LAS MUTUAS EN LA REGULACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL	Monzón	Mayo/Junio
RIESGOS DE EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS EN EL TRABAJO	Zaragoza	16 de mayo
RIESGO QUÍMICO EN EL TRABAJO	Zaragoza	Octubre-Noviembre
SEGURIDAD VIAL Y ACCIDENTE IN ITINERE	Zaragoza	4 de junio
SEGURIDAD VIAL Y ACCIDENTE IN ITINERE	Zaragoza	Septiembre
RIESGOS PSICOSOCIALES	Zaragoza	Noviembre
MUTUAS Y SERVICIOS DE PREVENCIÓN	Huesca	Mayo-Junio
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN BOMBEROS	Zaragoza	Octubre

DESCRIPCIÓN DE LOS SEMINARIOS:



- RIESGOS DE EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS EN EL TRABAJO

El estrés térmico por calor es la carga de calor que las personas trabajadoras reciben y acumulan en su cuerpo y que resulta de la interacción entre las condiciones ambientales del lugar donde trabajan, la actividad física que realizan y la ropa que llevan. Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los y las trabajadoras.

El cambio climático con la subida de la temperatura, con mayor prevalencia y duración de episodios extremos, como olas de calor, aumenta los riesgos a los que se enfrentan muchos sectores.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 16 establece que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

El Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, establece medidas de protección para la población trabajadora expuesta a temperaturas extremas.

Así pues, se establece la obligación concreta de prever medidas adecuadas frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos. Estas medidas se respaldarán en una evaluación de riesgos laborales que tendrán en cuenta tanto las características de la tarea como las individuales de las personas trabajadoras.

La exposición al calor puede causar diversos efectos sobre la salud, de diferente gravedad, tales como la erupción de la piel, edema en las extremidades, quemaduras, calambres musculares, deshidratación, agotamiento, etc. Pero sin duda el efecto más grave de la exposición a situaciones de calor intenso es el golpe de calor.

Los temas a tratar serán los siguientes:

- Riesgos en el trabajo relacionados con altas temperaturas y olas de calor
- Factores de riesgo del estrés térmico
- Factores relacionados con el tipo de tarea



- Factores individuales
- Medidas preventivas
- Propuestas sindicales

- EL PAPEL DE LAS MUTUAS EN LA REGULACIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

La gestión, control, plazos y procedimientos de la incapacidad temporal se establece en el Real Decreto 625/2014 por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y el control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración, modificando sustancialmente las competencias de las mutuas de accidentes de trabajo, especialmente en sus atribuciones en la gestión y el control de las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad temporal, ya sea por contingencias profesionales o por contingencias comunes.

Contenidos:

- La incapacidad temporal
- Accidente de trabajo
- Enfermedad profesional
- Procedimiento de control de la IT
- Determinación de la contingencia
- Procedimiento de revisión de alta
- Propuestas de alta médica formuladas por las mutuas
- Riesgo durante el embarazo o la lactancia
- Novedades legislativas en materia de seguridad social.

RIESGO QUÍMICO EN EL TRABAJO



El riesgo químico viene determinado por la exposición del trabajador o trabajadora normalmente por inhalación o por vía dérmica. Para calificar un riesgo químico desde el punto de vista de su gravedad, se deben valorar conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

La normativa establece que es responsabilidad de los empresarios evitar cualquier daño que pudiera ocasionar el uso o la presencia de sustancias químicas peligrosas sobre la salud de los trabajadores o sobre el medio ambiente (LPRL, art. 14; RD 374/2001, art. 5). Además, la propia legislación determina los derechos de los y las trabajadoras y sus representantes que pueden desempeñar para garantizar que los empresarios cumplan con esta responsabilidad (LPRL, art. 34.1; RD 374/2001, art. 10)

Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Por otro lado, las características de la exposición, la cual está determinada por factores propios del puesto de trabajo (tiempo de exposición, generación del agente químico, ventilación, etc.), y de las condiciones ambientales que puedan favorecer la absorción del tóxico, como la temperatura ambiente o el esfuerzo físico que requiere el trabajo.

Efectos sobre la salud de los agentes químicos:

- Efectos tóxicos agudos
- Efectos corrosivos
- Irritantes oculares
- Sensibilizantes respiratorios
- Cancerígenos y/o mutágenos
- Tóxicos para la reproducción

Evaluación de la exposición a agentes químicos:

- Ficha de datos de seguridad y etiqueta
- Indicaciones de peligro y pictogramas



- Acciones sobre el agente químico
- Acciones en el método de trabajo
- Sustitución
- Medidas de protección colectiva
- Medidas de protección individual

SEGURIDAD VIAL Y ACCIDENTE IN ITINERE

Un plan de seguridad vial, como instrumento para la planificación de la prevención de riesgos laborales, recoge estrategias, acciones y medidas diseñadas para evitar y controlar los riesgos derivados de la movilidad de las personas trabajadoras por motivo de su trabajo. Debe estar basado en los resultados de la evaluación de riesgos y del análisis de la movilidad de los y las trabajadoras.

El accidente laboral in itinere es aquel que se produce durante el desplazamiento que realiza el trabajador para ir y volver del trabajo a su domicilio. Es decir, la lesión o contingencia que sufra el trabajador en el tiempo que emplea para desplazarse de su residencia habitual al centro de trabajo.

Descripción de la formación:

Módulo 1: La prevención de riesgos laborales y la conducción.

Módulo 2: Estudio de los accidentes.

Módulo 3: Normativa vigente en la circulación.

Módulo 4: Actuación en caso de accidente.

Módulo 5: Normas para la prevención de accidentes laborales para el conductor.

Módulo 6: Normas para la prevención de accidentes laborales para el vehículo y la vía.

Módulo 7: Prácticas en la Escuela de Conducción.



- Posición del conductor y manejo del volante.
- Slalom.
- Frenadas de emergencia en recta deslizante con y sin ABS.
- Control del sobreviraje y subviraje.
- Orden en la conducción y control de inercias.
- Frenada con esquivas.
- Frenada asimétrica.

RIESGOS PSICOSOCIALES

La importancia de los factores psicosociales para la salud de la población trabajadora se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia. Los cambios en las organizaciones, los procesos de globalización actual, y la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario, su identificación, evaluación y control con el fin de evitar los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo.

Estos son los que se derivan de la organización del trabajo, los cuales deberán ser evitados y si no se han podido evitar, evaluados y combatidos en origen, anteponiendo las medidas de protección colectiva frente a las de protección individual.

El estrés, la ansiedad, la depresión, la dificultad en la toma de decisiones, el abuso de estupefacientes, la violencia y en general, el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual.

Contenido:

- Definición de los riesgos psicosociales
- Origen y naturaleza de los riesgos psicosociales
- Efectos y consecuencias para la salud. El estrés



- Evaluación de los riesgos psicosociales
- El método CoP-SoQ Istas-21
- Proceso de intervención para la evaluación de riesgos psicosociales
- Análisis de datos y resultados
- La planificación preventiva

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES EN BOMBEROS

Exigencias en materia salud laboral y PRL en la extinción de incendios

TEMAS A TRATAR:

- Procedimientos operativos, recursos humanos y presentación del documento “Actividades de prevención, extinción de incendios y salvamento (APEIS)”
- El cáncer relacionado con el trabajo. Una asignatura pendiente
- Exposición al amianto y cancerígenos
- ¿Cómo prevenir la exposición laboral? Pautas y medidas preventivas
- Procedimiento de descontaminación de amianto en trajes de APEIS. Tipos y uso de EPIS de amianto

Los indicadores previstos son:

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



Acción número 1.- PRESUPUESTO	
Técnico Medio (240 horas)	6.108,00€
Personal de apoyo: Administrativo(12 horas)	232,08 €
Gastos actividad: SEMINARIOS ESPECÍFICOS Seguridad Vial (2)	2.057,00€
Gastos actividad: dietas y desplazamientos Técnicos y Ponentes	900,00€
Gastos actividad: desplazamientos asistentes	360,00€
Gastos generales	387,68€
Total	10.044,76 €

Acción número 2 - SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CENTROS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ESCUELAS TALLER.

Se impartirán al menos (10) diez talleres presenciales de entre 60 y 120 minutos de duración en Centros de Enseñanza Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Taller de diversas localidades de la Comunidad Autónoma, en relación con la prevención de riesgos laborales en centros de enseñanza, secundaria, formación profesional y escuelas taller, con el objetivo de impulsar la divulgación de la cultura preventiva, mediante la sensibilización, y concienciación de las personas trabajadoras del futuro.

Esta acción busca cumplir con los objetivos de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el trabajo (2023-2027), en concreto el O.O.5 IMPULSAR LA FORMACIÓN Y EDUCACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD: 5.1.1 Fomentar la implantación y posterior seguimiento de programas formativos en prevención en todas las etapas de la educación reglada.

Los talleres tienen una duración aproximada de entre 60 y 120 minutos, dependiendo del número de alumnos/as participantes, así como de las 10 especialidades formativas. En primer



lugar, se realiza una exposición por parte de la técnica de prevención de CCOO Aragón y posteriormente se plantea un ejercicio práctico para trabajar en grupos. El ejercicio sirve para dinamizar la actividad, favoreciendo la participación y el debate de las personas participantes.

El contenido de los diferentes talleres varía en función de la familia profesional a la que va dirigida, abordando los riesgos específicos de cada ciclo formativo, tanto en la parte teórica en la que se explican los riesgos con mayor exposición, como en la parte práctica en la que, tras una breve descripción de un puesto de trabajo relacionado con sus estudios, deben realizar, siguiendo la metodología del INSST, una evaluación del puesto del puesto de trabajo descrito.

Se trabajará para garantizar que el personal que imparta los talleres tengan presencia paritaria.

CENTRO EDUCATIVO	LOCALIDAD	CICLO FORMATIVO	FECHA APROX
Granja Escuela CAI-Ozanam Torrevirreina	ZARAGOZA	1.-Jardinería 2.-Agricultura ecológica 3.- Monitores de granja	17/01/2024
CPIFP Los Enlaces	ZARAGOZA	1.- Asir (Administración de Sistemas Informáticos en Red) 2.- DAM (Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma a distancia) 3.- Vídeo Dj	16/04/2024



IES Sierra de Guara	HUESCA	1. Sanitario 2. Informática 3. Automoción 4. Higiene bucodental	19/03/2024
		1. Informática 2. Sistem. 3. Microinformaticos Sanitario.	21/03/2024
IES EMILIO JIMENO	CALATAYUD	1. Electricidad 2. Administrativo 3. Mecanizado 4. CFGS	11/04/2024
CPIP Concepción Arenal	ZARAGOZA	1. Panadería 2. Pastelería	08/04/2024
IES RAMON Y CAJAL	HUESCA	1. Audiovisuales 2. Video Jockey	10/04/2024 17/04/2024
IES Bajo Aragón	ALCAÑIZ		XX/04/2024
CPIFP Movera	ZARAGOZA		XX/XX/2024
Marco FP	ZARAGOZA	1. Administrativo 2. Sanitario 3. Electricidad	29/04/2024
CPEPA Concepción Arenal	ZARAGOZA	1. Panadería 2. Pastelería	08/04/2024
Fundación Adunare	ZARAGOZA	1. Auxiliar Oficina 2. Construcción	Mayo

Los contenidos de estas charlas tienen una parte general de Prevención de Riesgos y una parte específica relacionada con la familia profesional de cada grupo, si bien es posible



modificar o ampliar el contenido en función de las necesidades o del módulo formativo, teniendo en cuenta que supone una formación complementaria a la impartida en la asignatura.

Para completar el contenido de estas charlas y facilitar la comprensión del alumnado, se realiza un ejercicio práctico en grupos más pequeños para el que utilizamos un cuadernillo editado en papel, que se reparte entre las alumnas y alumnos de la clase.

El ejercicio consiste en la realización de la evaluación de los riesgos laborales de un puesto de trabajo que previamente describen y que se corresponde con la familia formativa que estudian. Así pues y utilizando los factores de exposición establecidos por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, (INSST), determinan aquellos factores de mayor exposición referentes a su puesto de trabajo, evaluando el nivel de riesgo de cada factor, para después, describir una medida preventiva que corregirá ese factor de exposición. Para finalizar el ejercicio, se pone en común por una persona que representa a cada grupo de trabajo con toda la clase.

El cuadernillo se editará a color y consta de 13 páginas más las portadas, en tamaño A5, grapado. Teniendo cuenta el volumen de los grupos de cada centro previsto, se editarán 600 cuadernillos.

HERRAMIENTA DIDÁCTICA ONLINE

Durante la situación de alerta sanitaria en la que las circunstancias imposibilitaban la realización presencial de talleres en los centros educativos, en 2020 y 2021 se desarrolló conjuntamente con UGT una herramienta didáctica en soporte informático para el aprendizaje interactivo en materia de prevención de riesgos laborales dirigida al alumnado de FOL de formación profesional. Se trataba de elaborar una herramienta novedosa. Tras la aplicación práctica por el público objetivo realizamos diversas modificaciones.

Por otro lado, es importante seguir divulgando y dando a conocer la herramienta y promocionar su uso. La divulgación debe ser enfocada al público objetivo, que además del profesorado de la asignatura de Formación y Orientación Laboral se extenderá al conjunto de personas que puedan estar interesadas en esta formación por razones prácticas, como persona que están aprendiendo o trabajando en los sectores Sanitarios y socio sanitarios, de Imagen y Sonido, Electricidad, Comercio, Cocina y Restauración.



Se realizarán actuaciones de presentación y dinamización de la HERRAMIENTA DIDACTICA tanto en las actividades presenciales, así como de difusión, mediante web, correos electrónicos y redes sociales.

La herramienta didáctica se encuentra en nuestra página web:
<https://saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com>

Los indicadores previstos serán:

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

Acción número 2.- PRESUPUESTO	
Técnico Medio (288 horas)	7.329,60€
Personal de apoyo: administrativo(12 horas)	232,08€
Gastos de actividad: dietas y desplazamientos	300,00€
Gastos de actividad: cuadernos apoyo alumnado	949,79€
Gastos generales	462,31€
Total	9.273,78€

Acción número 3.- DÍA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



Dentro del marco de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027, en el objetivo operativo 3-6 se incluye “Celebrar anualmente el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante actos conmemorativos por los agentes sociales.

Actuaciones:

- Elaboración y difusión a las personas trabajadoras de un manifiesto conjunto trasladando la importancia del cumplimiento de la legislación de Prevención de Riesgos y la participación de los Servicios de Prevención en el contexto de la pandemia que nos encontramos siendo fundamental la protección y prevención de los contagios en el ámbito laboral.
- Elaboración de un video y difusión a personas trabajadoras, delegados y delegadas y redes sociales (Newsletter, Web, Facebook y Twitter) de la importancia de la celebración del Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Celebración de unas jornadas en Zaragoza el jueves 25 de abril de 2024 en el Salón de actos SALON DE LA CORONA en el Edificio Pignatelli de Zaragoza, sede del Gobierno de Aragón.

El contenido de la jornada ha tratado sobre temas relacionados con la salud laboral y la prevención de riesgos. Se ha contado con la participación de diversos ponentes expertos en los distintos temas.

Una vez finalizadas las ponencias se establecerá un turno de preguntas para que los delegados/as puedan participar y resolver sus dudas.

Programa:

09,30 horas. Presentación de la jornada

Jesús Divasson Director General de Trabajo del Gobierno de Aragón.

José Juan Arceiz Villacampa Secretario General de UGT Aragón.

Manuel Pina Lasheras Secretario General de Comisiones Obreras Aragón.

10,15 horas. Evolución de la digitalización y sus impactos en las organizaciones y la carga de trabajo.



Gloria Álvarez Hernández Universidad Carlos III de Madrid

11,00 horas. Entrega de premios concurso de videos

11,30 horas. Salud mental y riesgos psicosociales

Montserrat Garcia Gomez. Jefa de Área de Salud Laboral · Ministerio de Sanidad y
Política Social

12,15 horas. Siniestralidad Laboral y afecciones del cambio climático a la salud laboral
.Clausura y cierre.

Luis Clarimón Secretario de Salud Laboral y Medioambiente CCOO Aragón.

José de las Morenas Secretario de Política sindical e Industrial de UGT Aragón.

Los indicadores previstos serán:

- Número de asistentes desagregados según sexo.
- Número de asistentes de cada una de las tres provincias aragonesas.
- Número de asistentes por sector de actividad.

Acción número 3.- PRESUPUESTO	
Técnico Medio (70 horas)	1.781,50€
Personal de apoyo: Administrativo(0 horas)	0,00€
Gastos de actividad : Diseño y maquetación Cartel.	320,40€
Gastos de actividad: Alquiler equipo sonido.	856,08 €
Gastos de actividad. Ponentes suplidos	360,00 €
Gastos de actividad. Ponentes dietas y desplazamientos	480,00€
Gastos de actividad. Asistentes desplazamientos	260,00€
Gastos de actividad. Diplomas participantes	120,00€



Gastos generales	108,69 €
Total	4.286,67 €

Acción número 4.- ASESORÍA Y APOYO A DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN Y COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, REPRESENTANTES SINDICALES Y POBLACIÓN TRABAJADORA". "MANTENIMIENTO Y DESARROLLO DE LA PÁGINA WEB" Y REDES SOCIALES "EDICIÓN DE MATERIALES". VISITAS A EMPRESAS.

Con esta acción se busca dar cumplimiento a los siguientes objetivos de la ESTRATEGIA ARAGONESA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2024-2027): 2.1.2, 3.4, 4.1, 4.4, 4.5, 4.6, 4.12, 4.15.

Así, se realizarán labores de asesoría, atención y apoyo técnico a través de al menos 450 consultas en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral, a trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención y representantes sindicales. Las actuaciones a realizar son las siguientes:

Asesoría a Comités de Seguridad y Salud, a delegadas y delegados de prevención y a trabajadores y trabajadoras de los diversos sectores productivos, así pues, se realizará:

- Revisión de evaluaciones de riesgos y documentación en materia preventiva que nos aporta la representación sindical.
- Elaboración de informes técnicos en materia de Higiene Industrial, riesgo químico, ruido, vibraciones, etc.
- Participación en la investigación de accidentes y en la búsqueda de acciones preventivas.
- Presentación de aclaraciones de contingencias, impugnaciones de alta, denuncias ante Inspección de Trabajo etc.
- Asistencia como personal técnico a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud cuando así lo solicitan.
- Asesoramiento técnico a Comités de Seguridad y Salud, delegados y delegadas de prevención en la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales
- Informar y motivar a delegados y delegadas de prevención a inscribirse en el registro de delegados de prevención.



Se elaborarán y distribuirán a los y las representantes legales y trabajadores/as las al menos las siguientes publicaciones en formato electrónico e infografías:

- Reclamaciones a las mutuas
- Adaptación de puesto de trabajo

Se editarán:

- Edición en papel de 600 copias de tríptico sobre Aclaración de Contingencias

Se elaborará un informe sobre enfermedades profesionales en Aragón.

Se mantendrá actualizada y se introducirán nuevos contenidos en la página web para la difusión de audios, imágenes y videos, actividades, publicaciones, convocatorias y otros contenidos útiles relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Difusión en redes sociales

Dentro de las actividades, la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de Comisiones Obreras Aragón, cuenta con una página web, Twitter y Facebook como medios de difusión de actividades, publicaciones, convocatorias etc. Se pretende que esa página web sea una herramienta para todas aquellas personas que actúan en el ámbito de la prevención en el trabajo, con marcado protagonismo de delegadas y delegados de prevención.

Se divulgarán con periodicidad semanal actividades, normativa, eventos, novedades y otras cuestiones de interés, en las redes sociales TWITTER Y FACEBOOK.

www.saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com

Tareas necesarias para el mantenimiento de la página web;

- Actualizar la información de la página
- Incorporar nuevas publicaciones
- Describir los contenidos de las publicaciones
- Anunciar jornadas y seminarios y otras actividades.
- Generar nuevos vínculos y enlaces con otras páginas de interés
- Divulgar información del ISSLA, Gobierno de Aragón, Inspección de trabajo, etc.



- Se mejorará la web en varios aspectos como incluir nuevos apartados o adaptar a visión en dispositivo móvil.

Los indicadores para consultas y asesoría 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.

Los indicadores para WEB y redes sociales previstos serán:

- Entradas de novedades en la web
- Número de visitas a la web.

Los indicadores para publicaciones previstos serán:

- Número de ejemplares
- Numero infografías publicadas

Acción número 4.- PRESUPUESTO	
Técnico Medio (2.424 horas)	61.690,80€
Técnico medio de apoyo (144 horas)	2.784,96€
Gastos actividad: desplazamientos	120,00€
Trípticos aclaración de contingencias	624,36€



Mejora y actualización contenidos WEB	853,05€
Gastos Generales	3.941,43€
Total	70.014,60 €

Acción número 5.- ACCION. CONCURSO “REDES SOCIALES POR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES”2024

Con esta acción se busca dar cumplimiento a los siguientes objetivos de la ESTRATEGIA ARAGONESA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2024-2027):O.O.5 IMPULSAR LA FORMACIÓN Y EDUCACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

ORGANIZAN:

Secretaría de Salud Laboral, Medioambiente y Movilidad de Comisiones Obreras Aragón y
Secretaría de Política Sindical e Industrial de UGT Aragón.

OBJETO:

CCOO de Aragón y UGT Aragón convocan en el marco de la celebración del Día Mundial de la Salud Laboral, 28 de abril, un Concurso de Vídeos Cortos para distribuir en Redes Sociales, cuya temática en Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales está dentro de la apuesta por la sensibilización que ambos sindicatos llevan haciendo por la Prevención de riesgos en el Trabajo y en el marco de un Convenio de Colaboración con la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón.

El objeto de la convocatoria es la sensibilización de la juventud frente a los riesgos laborales y la capacidad creativa de la misma en las temáticas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos laborales.



Su objetivo es visibilizar los problemas de prevención de riesgos en el trabajo, concienciar sobre los riesgos de sufrir accidentes de trabajo o de contraer enfermedades profesionales, contribuir a la cultura de la prevención, denunciar la siniestralidad en los accidentes de trabajo, denunciar las desigualdades, reflejar la sociedad actual en la que vivimos y llamar la atención sobre la importancia de luchar por la salud en el trabajo.

REQUISITOS DE ACCESO:

Podrán participar en el certamen el alumnado de Grados de Formación Profesional y Escuelas Taller de Aragón de la Comunidad Autónoma de Aragón

PERIODO DE PARTICIPACIÓN:

El plazo de presentación máximo de las obras será el 15 de abril de 2024.

REQUISITOS DE LOS VÍDEOS Y DURACIÓN:

Los vídeos no podrán tener una duración superior a los 90 segundos.

Mas información en el documento de BASES.

DISPOSICIÓN DE LAS BASES:

Tanto las Bases del Concurso como el impreso de autorización y presentación podrán consultarse y descargarse desde

<https://saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com>

<https://www.ugtaragon.es/salud-laboral>



JURADO DE LA MUESTRA:

El jurado se compone por 5 personas pertenecientes a la organización del concurso, una persona de CCOO, una persona de UGT, un técnico del ISSLA, así como dos personas con formación en la materia de comunicación audiovisual y redes sociales.

PREMIOS:

Se otorgarán varios premios en metálico seleccionados por el comité y Jurado del concurso a la persona o grupo de personas que hayan presentado obras de acuerdo a las bases:

- Un primer premio dotado con 400 euros al mejor vídeo corto
- Un segundo premio de 300 euros
- Un tercer premio dotado con 100 euros

El jurado podrá declarar desierto cualquiera de estos premios, si las obras no son de la calidad deseada tanto artística como técnica de los cortos. Los premios no podrán ser acumulativos ni divisibles. Los premios pueden ser individuales o colectivos y el abono del premio se hará con la correspondiente retención de acuerdo a la normativa aplicable.

Con la obligatoria autorización legal de un/a representante legal mayor de edad (progenitor/a o tutor/a legal) en los casos de menores de edad. Los/ las participantes se responsabilizan totalmente de que no existan derechos de terceros. Las obras presentadas no deberán haber sido premiadas en ningún otro certamen, perdiendo todos los derechos en caso de que la misma obtuviese algún premio.

FALLO DEL CERTAMEN Y ENTREGA DE PREMIOS:



El fallo del jurado se hará público en el momento de la entrega de premios que será el jueves 25 de ABRIL dentro de la JORNADA DÍA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

DIFUSION Y ORGANIZACIÓN

- Se envían correos electrónicos informativos a los centros de formación profesional de la Comunidad Autónoma
- Se ha elaborado un cartel divulgativo del certamen para su difusión electrónica.
- Se divulgarán los videos premiados en el certamen a través de las redes sociales.

Los indicadores previstos serán:

- Numero de videos presentados al concurso.
- Visualizaciones en distintas redes sociales
- Visualizaciones en charlas

Acción número 5.- PRESUPUESTO	
Técnico Medio (70 horas)	1.781,50€
Personal de apoyo (0 horas)	0,00€
Gastos de actividad: Premios ½	400,00€
Gastos de actividad: Diplomas participantes	90,00€
Gastos generales	108,69€
Total	2.380,19€

Resumen acciones a realizar en materia de Prevención de riesgos laborales:

ACTUACIÓN	IMPORTE (€)
-----------	-------------



UD.1.- SEMINARIOS sobre prevención de riesgos laborales, dirigidos a delegadas y delegados de prevención, representantes sindicales y a la población trabajadora.	10.044,76 €
UD.2.- SENSIBILIZACIÓN en materia de prevención de riesgos laborales en centros de enseñanza secundaria, formación profesional y escuelas taller.	9.273,78 €
UD.3.- DÍA INTERNACIONAL de la Seguridad y Salud Laboral.	4.286,67 €
UD.4.- ASESORÍA y apoyo a Delegados y Delegadas de prevención y Comités de seguridad y salud, representantes sindicales y población trabajadora. Mantenimiento y desarrollo de la página Web y redes sociales. EDICIÓN de materiales. Visitas a EMPRESAS	70.014,60 €
UD.5.- Concurso Redes Sociales por la Prevención de Riesgos Laborales	2.380,19 €
CUANTÍA TOTAL	96.000,00 €

ACCIONES A REALIZAR Y VALORACIÓN ECONÓMICA EN MATERIA DE IGUALDAD

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

ACCIÓN COMÚN: MEJORA DEL SITIO WEB Y DIFUSIÓN

Objetivo específico acción 1: Dotar a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) de herramientas para la negociación de los planes de igualdad y otras medidas de igualdad en las empresas.

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 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; sobre cláusulas presentes bien en los convenios colectivos sectoriales de aplicación en Aragón, bien en los Planes de Igualdad de empresas concretas, así como elaboración de manuales y materiales que recopilan buenas prácticas, y para su difusión continua entre empresas, entidades y organizaciones, y trabajadores/as, 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 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://igualdadenlaempresaaragon.es/>.

Teniendo en cuenta este contexto y las necesidades actuales, en 2024 se va a 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 serán las siguientes:



1. Mantenimiento, y actualización continua 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 número mínimo de 50 entradas a lo largo del año, correspondiendo a cada agente social 12-13 entradas mínimo a lo largo del año.

Se actualizarán las secciones según se produzcan novedades en las mismas por ejemplo en 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 suscriptores.

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

- 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, 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:

- Número de entradas actualizadas
- Realización nuevo video
- Nº de acciones de difusión durante este año
- Nº de asistentes a la jornada desagregados según sexo.
- Número de informes elaborados

Acción número 1.- PRESUPUESTO	
Coordinador/Responsable (24 horas)	839,52€
Técnico Medio Igualdad (300 horas)	7.635,00€
Personal de apoyo: Administrativo (12 horas)	232,08€
Gastos actividad. Video divulgativo	1.000,00€
Gastos generales	412,27€
Total	10.118,87€

Acción 2: DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Objetivo específico acción 2: Asesorar a la RLPT y estructuras de CCOO Aragón sobre legislación en planes de igualdad; fortalecer la igualdad de género en el ámbito laboral a través



de cursos de capacitación, asesoramiento continuo, y la creación e implementación de planes de igualdad en las empresas.

Dentro del marco del Proyecto 2024 se ha diseñado una acción estratégica orientada a fortalecer la igualdad de género en el ambiente laboral a través de la creación, negociación e implementación de planes de igualdad efectivos en las empresas. Esta acción se estructura en torno a la capacitación, asesoramiento y apoyo continuo, dirigidos tanto a la representación legal de las personas trabajadoras como a las estructuras organizativas de CCOO Aragón. Busca dotar a los participantes de herramientas necesarias para promover un ambiente laboral igualitario, proporcionar apoyo constante en temas de igualdad de género, y fomentar una cultura laboral inclusiva y equitativa.

Cursos de Capacitación Presencial: Se llevarán a cabo tres cursos presenciales, cada uno con una duración de 5 horas, enfocados en las siguientes temáticas críticas para la igualdad de género en el trabajo:

- Comisión Negociadora de un Plan de Igualdad. (nº alumnado 15)
- Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Orientado a la negociación de Planes de Igualdad. (nº alumnado 15)
- Conciliación de la vida personal y laboral. Orientado a la negociación de Planes de Igualdad. (nº alumnado 15)

Estos cursos están diseñados para dotar a las personas participantes de los conocimientos y herramientas necesarios para abordar y promover la igualdad de género dentro de sus entornos laborales.

Asesoramiento y Apoyo Continuo: A lo largo del año, se ofrecerá asesoramiento y acompañamiento constante a todos los trabajadores y trabajadoras que lo requieran, así como a la representación legal de las personas trabajadoras en cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Este apoyo incluirá:

- Coordinación con las distintas federaciones de CCOO para el intercambio de información y estrategias sobre igualdad de género.



- Reuniones periódicas para discutir avances, desafíos y soluciones en la implementación de los planes de igualdad. (mínimo 4 reuniones)
- Asistencia en la negociación de los planes de igualdad, incluyendo la elaboración de informes y análisis de documentación para identificar desigualdades y proponer medidas correctivas. (20 actuaciones)

Sistema de Coordinación entre Estructuras de CCOO: Se establecerá un sistema de coordinación entre las distintas estructuras de CCOO Aragón para asegurar un enfoque unificado y eficaz en la negociación e implementación de los planes de igualdad en las empresas, particularmente aquellas sin representación legal de las personas trabajadoras en todos sus centros de trabajo.

Canal de Información y Asesoramiento: En la web de CCOO Aragón se creará un apartado específico denominado "Canal de Información y Asesoramiento sobre Medidas y Planes de Igualdad", con el fin de proporcionar un recurso accesible y actualizado que facilite el apoyo e información sobre igualdad de género a todas las personas interesadas.

Materiales de Apoyo en soporte papel: Se producirán materiales en formato impreso destinados a promover la igualdad efectiva de género en los centros de trabajo. Estos materiales servirán como recurso educativo y de sensibilización para las plantillas y para las empresas, reforzando los conceptos y prácticas clave en la promoción de un ambiente laboral igualitario y respetuoso. (elaboración e impresión de 1 tríptico. Información sobre Planes de Igualdad)

Esta acción comprensiva pretende no solo capacitar y asesorar en la creación e implementación de planes de igualdad efectivos, sino también fomentar una cultura laboral inclusiva y equitativa, donde la igualdad de género sea una realidad tangible y efectiva.

Asesoramiento continuo y soporte en la implementación de planes de igualdad.

Indicadores:

- Número de cursos realizados de capacitación presencial
- Numero de participantes en cursos desagregados por sexo
- Numero de reuniones estructuras
- Número de actuaciones en materia de Planes de Igualdad



- Número de personas trabajadoras beneficiarias del tríptico.

Acción número 2.- PRESUPUESTO	
Coordinador/Responsable (12 horas)	419,76€
Técnico Medio Igualdad (490 horas)	12.470,50€
Administrativo (24 horas)	464,16€
Gastos actividad: dietas y desplazamientos formadores	140,00€
Gastos actividad: desplazamientos alumnos	60,00€
Gastos actividad: edición de materiales	116,16€
Gastos generales	632,54€
Total	14.303,12€

Acción 3: IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.

Objetivo específico acción 3: *Asesorar a la RLPT en la elaboración de Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Combatir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante una estrategia que incluye sensibilización, formación y soporte técnico.*

En el marco del Proyecto 2024 se desplegará una estrategia integral destinada a combatir el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. Esta acción se estructura en torno a varios ejes fundamentales que incluyen la sensibilización, formación, y soporte técnico, con el objetivo de cumplir con la legislación vigente y promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todas las plantillas de las empresas. Se busca cumplir con la legislación vigente y promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Las actividades concretas incluyen la producción y difusión de material educativo, la realización de talleres de prevención, el apoyo en la elaboración de protocolos de actuación, y campañas de



concienciación en redes sociales. Esta acción integral busca crear un entorno laboral inclusivo, seguro, y libre de acoso para todos los trabajadores y trabajadoras.

Desarrollo de Material de Sensibilización: Se producirá un video educativo diseñado para sensibilizar sobre las dinámicas y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Este material servirá como herramienta fundamental para visibilizar y concienciar sobre esta problemática, destinada a ser difundida ampliamente entre la RLPT y en las plataformas de redes sociales de CCOO Aragón, incluyendo Facebook, Instagram y YouTube, asegurando un mínimo de tres publicaciones o difusiones de las publicaciones en cada red.

Talleres de Prevención del Acoso Sexual: Con el propósito de capacitar y empoderar a los trabajadores y trabajadoras en la identificación y prevención del acoso sexual, se organizarán tres talleres interactivos. Estos talleres estarán dirigidos a todos los niveles de la organización y estarán enfocados en proporcionar conocimientos prácticos sobre cómo actuar ante situaciones de acoso, promoviendo estrategias de prevención efectivas y fomentando un entorno laboral inclusivo y seguro. *ANEXO II Realización de tres talleres, con la participación de al menos 45 representantes legales y trabajadores y trabajadoras, 15 por cada curso. Se desarrollarán uno en cada provincia. En caso de no contar con al menos 12 inscripciones en la provincia de Teruel o Huesca la formación se trasladará a Zaragoza, compensándoles el kilometraje a las personas que se desplazaran.

Apoyo en la Elaboración de Protocolos: Se ofrecerá soporte especializado a la representación legal de las personas trabajadoras y a sus distintas estructuras organizativas en la elaboración de protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Este apoyo incluirá asesoramiento técnico y legal para garantizar que los protocolos desarrollados sean efectivos y estén alineados con la legislación vigente en materia de protección y salud en el trabajo.

Campañas de Concienciación en Redes Sociales: Además del video de sensibilización, se crearán tres infografías y materiales visuales para ser compartidos en redes sociales y dentro de las empresas, con el fin de ampliar el alcance de la campaña de concienciación sobre el acoso sexual. Estos materiales estarán disponibles para su distribución en formato digital y en material impreso para ser utilizado durante los talleres, incluyendo libretas con explicaciones detalladas sobre cómo abordar y prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.



Este enfoque multifacético asegura una cobertura integral en la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo, combinando la sensibilización, la formación, el apoyo legal y técnico para crear un ambiente laboral más seguro y respetuoso para todos y todas.

Los indicadores previstos serán

- N° de talleres de acoso sexual
- N° materiales creados
- N° de participantes desagregados por sexo

Acción número 3.- PRESUPUESTO	
Coordinador/Responsable (12 horas)	419,76€
Técnico Medio Igualdad (336 horas)	8.551,20€
Administrativo (12 horas)	232,08€
Gastos actividad: dietas y desplazamientos ponentes	140,00€
Gastos actividad: desplazamientos asistentes	60,00€
Gastos actividad: edición de materiales	210,54€
Gastos generales	435,84€
Total	10.049,42€

Acción 4: FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y FAMILIAR.

Objetivo específico acción 4: Mejorar el conocimiento de las medidas de conciliación para el cuidado de menores y mayores. Introducir en los centros de trabajo la corresponsabilidad como fórmula para acabar con las brechas salariales y de uso y disposición del tiempo entre mujeres y hombres.



En el contexto del Proyecto 2024 se va a realizar una acción enfocada en promover la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar, reconociendo su importancia crucial para alcanzar una verdadera igualdad de género y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras. Esta iniciativa comprende la organización de actos, la producción y distribución de material informativo, y el lanzamiento de campañas de sensibilización, dirigidas tanto a la comunidad laboral como al público general. Se busca sensibilizar a la comunidad laboral y al público general sobre la importancia de adoptar prácticas de conciliación efectivas a través de la organización de jornadas de debate, el desarrollo y distribución de material informativo, y el lanzamiento de campañas de sensibilización. La iniciativa se centra en educar, dialogar y motivar la acción colectiva para crear entornos laborales y familiares más equitativos y armoniosos, implementando la corresponsabilidad en los entornos laborales como estrategia clave para eliminar las disparidades salariales y en la gestión del tiempo entre mujeres y hombres.

Organización de Jornadas sobre Conciliación: Se planificará y llevará a cabo una jornada especial dedicada a explorar y debatir sobre las prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Este evento contará con la participación de expertas en la materia, representación legal de las personas trabajadoras, y stakeholders interesados, con el objetivo de compartir experiencias, estrategias y desafíos en la implementación de políticas de corresponsabilidad efectivas. Para apoyar esta jornada, se desarrollarán materiales de apoyo específicos que faciliten la comprensión y el diálogo sobre los temas tratados. (nº de personas asistentes 30)

Desarrollo y Distribución de Material Informativo: Con el fin de ampliar el alcance de nuestra campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad, se elaborarán y distribuirán diversos materiales informativos, incluyendo ediciones impresas como folletos o dípticos, así como materiales visuales como infografías. Estos recursos estarán disponibles a través de nuestros canales de comunicación institucionales, redes sociales, y durante eventos relacionados, asegurando que la información clave sobre corresponsabilidad y conciliación sea accesible para todas las personas. (1 guía de permisos de conciliación).

Campañas de Sensibilización Interna: Se lanzarán campañas de sensibilización internas dentro de las organizaciones, destacando la importancia de adoptar prácticas de corresponsabilidad en el hogar y su impacto positivo en el entorno laboral. Estas campañas incluirán testimonios de empleados y empleadas que han implementado con éxito estrategias



de corresponsabilidad en sus vidas, datos relevantes que evidencian los beneficios de estas prácticas, y consejos prácticos para su adopción. El objetivo es fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la igualdad de responsabilidades en todos los ámbitos de la vida. (elaboración de 1 video y 3 infografías).

Esta acción se propone no solo sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad para la igualdad de género y el bienestar de las trabajadoras y de los trabajadores, sino también proporcionar herramientas concretas y ejemplos prácticos que inspiren a las personas y organizaciones a adoptar y promover activamente prácticas de conciliación efectivas. A través de la educación, el diálogo y la acción colectiva, buscamos contribuir a la creación de entornos laborales y familiares más equitativos y armoniosos.

Indicadores:

- Nº Jornada organizada
- Nº participantes asistentes a la jornada desagregados por sexo
- Nº de personas que reciben la guía desagregado por sexo.
- Nº de Infografías sobre corresponsabilidad.
- Nº de emails enviados del material difundido desagregado por sexo.

En todas las acciones que se realicen se tendrá en cuenta el uso del lenguaje no sexista.

El material será accesible a través de la página web <https://aragon.ccoo.es/>

ANEXO I: Formación

COMISIÓN NEGOCIADORA PLAN DE IGUALDAD

- Fase 1 Compromiso de la empresa y Comisión Negociadora del Plan de igualdad
- Compromiso de la dirección de la empresa en implantar un plan de igualdad
- Obligación de negociación y de constitución de la comisión negociadora
- Qué personas intervienen en la Comisión de Negociadora
- Proceso de actuaciones

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: SISTEMA DE PREVENCIÓN.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: sistema de prevención.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Definiciones
- Medidas para la erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. AVANZAR

HACIA LA CORRESPONSABILIDAD

- El trabajo del hogar y de cuidados de las mujeres
- La feminización de la pobreza
- El trabajo reproductivo
- La conciliación, la corresponsabilidad y doble jornada
- Conceptualización y marco normativo
- Derechos laborales para hacer compatible la vida laboral, familiar y personal
- Protección laboral
- Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las propias empresas
- Propuestas de mejora laboral en materia de conciliación y de corresponsabilidad

ANEXO II: Taller Acoso sexual

Índice del Taller para Representantes de los Trabajadores sobre Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Introducción: Rol de la RLPT en la prevención y actuación ante el acoso sexual

1: Fundamentos del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Definiciones y diferencias clave



Impacto del acoso sexual en el ambiente laboral

Marco legal nacional

2: Reconocimiento del Acoso Sexual

Identificación de comportamientos y situaciones de acoso

Señales de alerta y cómo abordarlas

Diferencias entre conflictos laborales y acoso

3 Herramientas Legales y Procedimentales

Derechos de las víctimas y obligaciones del empleador

Procedimientos para denunciar

4: Estrategias de Prevención

Creación de políticas y protocolos

Capacitación y sensibilización continua de los empleados

5: Manejo de Casos de Acoso

Primeros pasos ante una denuncia

Apoyo a las víctimas y seguimiento de casos

Medidas de confidencialidad y no represalia

Acción número 4.- PRESUPUESTO	
Coordinador/Responsable (48 horas)	1.679,04€
Técnico Medio Igualdad (252 horas)	6.413,40€
Administrativo (24 horas)	464,16€



Gasto de actividad: Edición de materiales-Guía permisos	326,70€
Gasto de actividad: Jornada Conciliación. Ponentes y desplazamientos	240,00€
Gastos generales	405,29€
Total	9.528,59€

Resumen acciones en materia de igualdad:

ACTUACIÓN	IMPORTE (€)
UD.1.- IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y DIÁLOGO SOCIAL.	10.118,87€
UD.2.- DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD.	14.303,12€
UD.3.- IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	10.049,42€
UD.4.- FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y FAMILIAR	9528,59€
CUANTÍA TOTAL	44.000,00€

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

Acción única: GUÍA 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, se plantean 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.

Objetivo General: 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.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN 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.

Objetivo que se pretende alcanzar:

- Elaboración de guía de buenas prácticas en negociación de convenios.

Indicadores de resultados:

- Número de reuniones celebradas para la ejecución de la acción “Guía de buenas prácticas para la negociación colectiva”.

Acción Única.- PRESUPUESTO	
Trabajo de Sindicalista Acción Sindical y Políticas Sectoriales/Organización (240 horas)	8.395,20€
Técnico de Apoyo (28 horas)	712,88€
Personal administrativo de Apoyo (12 horas)	232,08€
Gastos de actividad: Bibliografía, libros de consulta	275,00€
Gastos generales	384,84€
Total	10.000,00€

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

Segundo. - De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley de Subvenciones de Aragón, Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-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 Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-Aragón) de, como máximo, ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €), con cargo a la aplicación presupuestaria G/15030/3151/480674/91002 (Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CCOO) 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 de la Ley de Subvenciones de Aragón.

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

Cuarto. – Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-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, Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-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. – Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-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 la Ley de Subvenciones de Aragón, deba de haber solicitado la persona beneficiaria, con carácter previo a la contracción del compromiso para la prestación del servicio o la entrega del bien. En concreto, cuando el importe del gasto subvencionable supere la cuantía de 40.000,00 euros, en el supuesto de ejecución de obra o de 15.000,00 euros, en el supuesto de suministro de bienes o prestación de servicios, ya sea por concepto o por proveedor.

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

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

3. No se considerarán subvencionables los siguientes gastos:

Gastos e intereses bancarios y otros gastos financieros.

Adquisición de equipos y material inventariable.

Comisiones, indemnizaciones y otros gastos suplementarios acordados para el personal.

Sexto. – Comisiones Obreras de Aragón (CCOO 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, Comisiones Obreras de Aragón (CCOO 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, Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-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

Comisiones Obreras de Aragón (CC-OO 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. Comisiones Obreras de Aragón (CC-OO 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. Comisiones Obreras de Aragón (CC-OO 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 Comisiones Obreras de Aragón (CC-OO 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