



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

VISTA la solicitud presentada con fecha 11 de marzo de 2025, 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 establecida en el DECRETO-LEY 4/2025 de 20 de Junio, y en concreto atendiendo a los siguientes:

I. ANTECEDENTES

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

Segundo. - La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres cuyo Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorpora medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo,



incluyendo, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

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

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

El 9 de abril de 2025 se firma Orden del Consejero de Hacienda, Interior y Administración pública por la que se autoriza la disposición de determinados créditos del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en situación de prórroga presupuestaria, y en concreto los créditos que afectan a la Dirección General de Trabajo en la aplicación presupuestaria 10140 G/3151/480674/91002 denominada "Rel. Laborales, seguridad y salud laboral Comisiones Obreras de Aragón (CCOO – Aragón)" por importe de 150.000,00 euros, para tal fin.

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

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. - El mandato dirigido a los poderes públicos en el artículo 9 de la Constitución Española (CE) insta a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad 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. – Mediante ORDEN HAP/1608/2024, de 26 de diciembre, publicada en el BOA con fecha 31 de diciembre de 2024, se determinan las condiciones a las que ha de ajustarse la prórroga del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón de 2024, hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos para el 2025.

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

El 9 de abril de 2025 se firma Orden del Consejero de Hacienda, Interior y Administración pública por la que se autoriza la disposición de determinados créditos del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en situación de prórroga presupuestaria, y en concreto los créditos que afectan a la Dirección General de Trabajo en la aplicación presupuestaria 10140 G/3151/480674/91002 denominada "Rel. Laborales, seguridad y salud laboral Comisiones Obreras de Aragón (CCOO – Aragón)" por importe de 150.000,00 euros.

El Decreto-Ley 4/2025, de 20 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se concede un suplemento de crédito para atender al incremento retributivo del personal del sector público



autonómico y a la reparación de los daños derivados de las lluvias torrenciales de los días 13 y 14 de junio de 2025, y se adoptan medidas urgentes en relación con determinadas subvenciones de interés económico,

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

Quinto.- La Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, modificada mediante Orden EPE/7/2021, de 22 de marzo, y mediante Orden EPE/1020/2021, de 12 de agosto, constituye el régimen jurídico de aplicación, concretando en su artículo primero como líneas de actuación que pueden ser objeto de subvención: “convenios de colaboración con los agentes sociales para desarrollar acciones de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral; para el desarrollo de actuaciones de estudio, sensibilización y fomento en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y cualesquiera otras líneas de subvención que en materia de relaciones laborales puedan establecerse atendiendo a las circunstancias especiales que en dichas materias puedan concurrir”.

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

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

Séptimo. - Este programa se ha contemplado en el Anexo II de la Estrategia Aragonesa de Recuperación Social y Económica, aprobada por el Gobierno de Aragón el 3 de junio de 2020, cuyo conjunto de medidas se encuentran dirigidas a la recuperación de nuestra Comunidad



Autónoma, haciendo frente a la grave situación ocasionada como consecuencia de la pandemia del Covid-19.

Octavo. - Esta subvención en régimen de concesión directa se encuentra incluida en el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía, Empleo e Industria, para el periodo 2024-2027 aprobado por Orden de 15 de diciembre de 2023 de la Vicepresidenta Segunda y Consejera de Economía, Empleo e Industria. En concreto se incluye la línea “convenios de colaboración con los agentes sociales, para el desarrollo de acciones de igualdad en el ámbito laboral, la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva”, con el fin de cumplir con los objetivos de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027, a través de las acciones acordadas en el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral e implementar las acciones a desarrollar a través del Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón y las asignadas al “grupo de trabajo sobre planes de igualdad” en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y/o aquellas, que la Dirección General de Trabajo, considere prioritarias según la coyuntura económica y social.

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

Por todo lo anterior,

ACUERDA

Primero. - CONCEDER a 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 10140 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 2025.



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 2025 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	Teruel	21 de mayo
EL PAPEL DE LAS MUTUAS EN LA REGULACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL	Huesca	11 de junio
RIESGOS DE EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS EN EL TRABAJO	Zaragoza	15 de mayo
RIESGO EXPOSICIÓN A CANCERIGENOS EN EL TRABAJO	Zaragoza	Octubre-Noviembre
VIGILANCIA DE LA SALUD Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	Zaragoza	Septiembre-Octubre
ACOSO LABORAL O MOOBING		Octubre-Noviembre
RIESGOS PSICOSOCIALES	Zaragoza	Octubre-Noviembre
MUTUAS Y SERVICIOS DE PREVENCIÓN	Zaragoza	Junio



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.

A tal efecto, deberá evitarse las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire, la irradiación y la radiación solar.

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. Las normativas de referencia son:

- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios.
- Disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, introducida por el Real Decreto-ley 4/2023.

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

- RIESGO DE EXPOSICIÓN A CANCERIGENOS EN EL TRABAJO.

La presencia de agentes cancerígenos y mutágenos representa un riesgo en numerosos puestos de trabajo, no únicamente en el sector químico, sino en cualquier ámbito laboral. Dada la gravedad de los posibles efectos adversos, resulta esencial y prioritario reconocer estos agentes y aplicar las medidas preventivas necesarias para gestionar los riesgos derivados de estar expuestos a estos.

El cáncer de origen profesional tiene por causa las condiciones del trabajo. Supone un gran impacto en la población trabajadora y en la sociedad en general, ya que implica elevados costes de atención sanitaria, de prestaciones por incapacidad temporal y/o permanente, así como costes para las empresas y para el sistema económico en general y, fundamentalmente, en costes directos para el trabajador tanto para su tratamiento como otros destinados a la ayuda al cuidado. Igualmente, supone un elevado riesgo de no retorno al trabajo, de exclusión social, y en muchos casos el fallecimiento de trabajadores afectados.

Actualmente la relación causal con la exposición laboral está suficientemente probada, aunque escasamente registrada. La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que en torno al 19 % de las neoplasias se deben a factores medioambientales, representando el cáncer de origen laboral un 4 % de los casos globales, aunque se plantea que esta cifra pueda ser mayor debido a los problemas que se ponen a los afectados y a la dificultad real en algunos casos de establecer una relación causal con la exposición laboral.

Las normativas de referencia son:

- RD 665/1997 y su Guía Técnica del INSST.
- Reglamento 1272/2008 (CLP) sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- . - Contenido:
- Definición de agentes cancerígenos, mutágenos y tóxicos para la reproducción.
- Normativa.



- El reglamento REACH.
- Como identificar los agentes cancerígenos en los puestos de trabajo.
- La evaluación de riesgos.
- Valores límite para sustancias cancerígenas.
- Medidas preventivas.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.
- 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.

- 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

- ACOSO LABORAL O MOOBING



La creciente problemática del acoso en el trabajo, como es el acoso laboral o *mobbing* y el acoso discriminatorio en el trabajo, afectan a la salud mental de las trabajadoras y los trabajadores.

El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, es una forma de violencia psicológica que ocurre dentro de las empresas y se caracteriza por conductas repetitivas y sistemáticas de hostigamiento, humillación, desprecio o intimidación hacia una persona o un grupo de personas trabajadoras. Estas acciones pueden provenir de cualquier nivel jerárquico, como superiores, mandos intermedios, compañeras, compañeros o incluso personas subordinadas, y buscan o generan como consecuencia afectar la estabilidad emocional, profesional y física de quienes lo sufren.

Con la programación de este curso se propone una aproximación al problema del acoso psicológico en el trabajo situando su origen en las deficiencias derivadas de la organización del trabajo, proponiendo que, junto a soluciones individuales centradas en las personas implicadas en cada caso, hay que afrontar el problema proponiendo e impulsando cambios profundos en las estrategias empresariales de la gestión de la fuerza de trabajo.

Nos encontramos ante un riesgo laboral que produce unos efectos devastadores sobre la salud de las personas trabajadoras y, por lo tanto, tal y como sucede con cualquier otro riesgo, debe ser prevenido por el empresario.

Contenido:

- Acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*
- Conductas concretas de *mobbing* clasificadas
- Causas del acoso psicológico en el trabajo
- Consecuencias del acoso psicológico en el trabajo
- Lo que no es acoso
- Estrategias de intervención frente al acoso psicológico en el trabajo
- Recomendaciones para los delegados y delegadas de prevención
- Modelo de protocolo contra el acoso psicológico en el trabajo



- VIGILANCIA DE LA SALUD

término vigilancia de la salud de los trabajadores/as engloba una serie de actividades, que se refieren tanto a individuos como a colectividades, orientadas a la prevención de riesgos y cuyo objetivo general tiene que ver con la identificación de problemas de salud y de intervención preventiva.

Una parte importante de la vigilancia de la salud es el seguimiento y prevención de enfermedades, lesiones y otros daños de origen profesional, que consiste en la observación sistemática y continua de los episodios relacionados con la salud en la población trabajadora, con el fin de prevenir y controlar los riesgos profesionales, así como las enfermedades y lesiones asociadas a ellos.

Contenido:

- Evaluación y vigilancia de la salud de los trabajadores especialmente sensibles.
- Detección, notificación y manejo de casos.
- Colaboración del Servicio de Prevención en la gestión de incapacidad temporal.
- Exámenes de salud obligatorios/voluntarios a trabajadores/as;
- La importancia del reconocimiento médico.
- Vigilancia de la salud y evaluación de riesgo para el propio trabajador.
- Obligatoriedad de evaluar los efectos de las condiciones de trabajo.
- Objetivo y procedimiento de los reconocimientos previos.
- Elaboración y traslado de documentación de la vigilancia de la salud.
- Confidencialidad de los datos de salud de los/as trabajadores/as.
- Vigilancia colectiva de la salud.
- Análisis epidemiológico de la vigilancia de la salud.
- Comunicación de sospecha de enfermedad profesional.
- Vigilancia post-ocupacional.



- Integración de la vigilancia de la salud en el sistema preventivo de la empresa.
- Coordinación de la vigilancia de la salud con el sistema sanitario.
- Indicadores:
 - 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	
Personal.- Salarios y Seguridad social	6.852,24€
Actividad.- Desplazamientos	1.360,00€
Actividad.- Jornadas, alquiler salón, ponentes, materiales...	102,85€
Gastos generales	404,07€
Total	8.719,16 €

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.

Estas actividades se imparten en colaboración con el Departamento de Formación y Orientación Laboral (FOL) de cada centro con el objetivo de:

- Informar sobre los riesgos laborales a los que se van a enfrentar, cuando se incorporen a un puesto de trabajo.
- Sensibilizar y concienciar al alumnado sobre la organización del trabajo y el desarrollo del mismo bajo unas condiciones de trabajo seguras.
- Identificar las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud laboral.
- Fomentar la cultura preventiva y la necesidad de la integración de la prevención de riesgos laborales desde los centros escolares.
- Conocer los datos y las causas de siniestralidad laboral en Aragón.
- Concienciar al alumnado para actuar frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, relacionadas con la familia profesional que están estudiando.
- Sensibilizar al alumnado en la necesidad de participar en las tareas preventivas en los centros de trabajo.

Los talleres tienen una duración aproximada de entre 60 y 120 minutos, dependiendo del número de alumnos/as participantes, así como de las 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
CPIFP Movera	ZARAGOZA	Agraria	08/01/2025
IES Sierra de Guara	HUESCA	Administrativo Higiene Bucodental Documentación sanitaria Auxiliar de enfermería Automoción Informática Administrativo	09/01/2025 13/01/2025
CPIFP Los Enlaces	ZARAGOZA	Imagen y Sonido Asir (Administración de Sistemas Informáticos en Red) DAM (Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma a distancia)	10/01/2025 17/01/2025
CPIFP Bajo Aragón	ALCAÑIZ	Electricidad Automoción Informática Administración	22/01/2025 23/01/2025



IES Miralbueno	ZARAGOZA		Oct-Nov 2025
I.E.S.Damián Forment	ALCORISA		Oct-Nov 2025
IES Emilio Jimeno	CALATAYUD	1.Electricidad 2.Administrativo 3.Mecanizado 4.CFGS	Oct-Nov 2025
CPIP Concepción Arenal	ZARAGOZA	1.Panadería 2.Pastelería	Pendiente
IES Ramón y Cajal	HUESCA	1.Audiovisuales 2.Video Jockey	Pendiente
Marco FP	ZARAGOZA	1.Administrativo 2.Sanitario 3.Electricidad	Pendiente
Fundación Adunare	ZARAGOZA	1.Auxiliar Oficina 2.Construcción	Pendiente

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 500 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.

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 DIDÁCTICA 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	
Personal.- Salarios y Seguridad social	6.852,24€
Actividad.- Desplazamientos	200,00€
Actividad.- Jornadas, alquiler salón, ponentes, materiales...	652,06€
Gastos generales	404,07€
Total	8.108,37€

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 24 de abril de 2025 en el Salón de actos SALON RIOJA DE IBERCAJA de Zaragoza.

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.

- Difusión de las jornadas mediante correos electrónicos, web y listas de wasap
- Convocatoria de prensa

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.

10.00 h Entrega de premios concurso de videos

11.00 h 11.30 h Situación actual y futura en prevención de riesgos laborales

Patricia Ruíz. Secretaria de Salud Laboral UGT

Carmen Mancheño. Coordinadora secretaria Confederal de Salud laboral CCOO

11:30 PAUSA-CAFÉ

12.00 h Mesa redonda sobre las consecuencias para la salud laboral las condiciones meteorológicas adversas

José Luis de la Cruz. Director del Área de Sostenibilidad de la Fundación Alternativas

Sergio Salas. Doctor en salud pública ISTAS. Fundación 1º Mayo

13.00 h 13.45 h El papel de las administraciones para garantizar un trabajo seguro y saludable ante un clima cambiante

Román García. Director territorial ITSS Aragón

Noelia Carbó. Directora del ISSLA

14:00 Conclusiones y cierre

Luis Clarimón. Secretario de Salud Laboral y Sostenibilidad de CCOO Aragón



José de las Morenas. Secretario de Salud Laboral de UGT Aragón

Los indicadores previstos serán:

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

Acción número 3.- PRESUPUESTO	
Personal.- Salarios y Seguridad social	2.174,20€
Actividad.- Desplazamientos	300,00€
Actividad.- Jornadas, alquiler salón, ponentes, materiales...	1.899,53€
Gastos generales	128,02€
Total	4.501,75€

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.

Consultas

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.
- Adquirir materiales formativos, libros de consulta

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

- 1.-Prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del hogar.
- 2.-Coordinación de actividades empresariales en PRL
- 3.-Prevención de riesgos por altas temperaturas en piscinas
- 4.- La normativa laboral en España establece derechos para los trabajadores en caso de catástrofes y emergencias, especialmente en situaciones de riesgo grave e inminente. El Real Decreto-ley 8/2024 introduce un permiso retribuido de hasta 4 días en caso de fenómenos meteorológicos adversos, y permite la solicitud de un ERTe de fuerza mayor si las condiciones de trabajo se ven comprometidas por más tiempo.

Los temas de estas infografías están sujetos a la demanda de trabajadores y trabajadoras y a los posibles cambios normativos sobre los que informar.

Encuestas e informes:

- . Se elaborará una encuesta sobre cáncer profesional en Aragón.
- Dirigida a trabajadores/as en general



- Tras el diseño de las preguntas que formaran parte de la encuesta se elaborará un cuestionario on line
- Se enviará el cuestionario on line por correo electrónico a trabajadores/as .Se difundirá a través de web y redes sociales.
- Una vez recogidas las repuestas se procederá al análisis e interpretación de los datos y a la elaboración de un informe que recoja datos y conclusiones
- Se editará, presentará y difundirá el informe
- Se elaborará un informe sobre siniestralidad en el sector del Transporte en Aragón.

El transporte por carretera de personas y mercancías tiene una elevada siniestralidad asociada a la combinación de múltiples factores de riesgo. Una parte de estos factores están vinculados a las condiciones de trabajo (horarios de trabajo atípicos, alto ritmo de trabajo, trabajo fuera del hogar, etc.); otros son riesgos específicos como la exposición al ruido, a sustancias peligrosas, a vibraciones, a mantener posturas inadecuadas durante largo tiempo, a sobreesfuerzos, etc.; y, por último, otro bloque de factores tiene que ver con la seguridad vial y el mayor riesgo a sufrir accidentes de tráfico. Muchos factores que convierten al transporte por carretera en una de las actividades más peligrosas, con una mayor probabilidad para quienes trabajan en ella de sufrir accidentes laborales y problemas de salud.

Este informe incluirá una breve caracterización del sector.

- Mostrará las principales cifras de siniestralidad laboral que demuestran que el transporte por carretera y la profesión de conductor entrañan una alta peligrosidad.
- Recogerá las principales alteraciones en la salud presentes entre los trabajadores y trabajadoras de este sector.
- Con un apartado sobre los trabajadores y las trabajadoras de avanzada edad.
- Finalizará con un cuadro de conclusiones y otro sobre propuestas de actuación.

Página Web



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.

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.

_ Actualizaciones y mejoras técnicas:

- Optimizar la compresión de imágenes (sin pérdida, formatos WebP, carga avanzada)
- Implementar caché
- Actualizar sistema a 100% responsivo y con accesibilidad AA
- Integrar SEO on page.
- Revisión de tiempos de carga del servidor.

_ Actualización y mejoras en estructura y navegación.

_ Actualización y mejoras en responsive y diseño.

- Revisión contenidos en "destacados", "enlaces de interés",
- Creación de campañas temáticas (fechas clave)



_ Otras actualizaciones

- caídas por cambios de complementos básicos
- integración de redes sociales,
- mejorar el formulario de contacto
- inclusión de formularios de inscripciones a actividades
- imprevisto

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.

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.
- Redes Sociales: Número publicaciones en redes sociales.

Los indicadores para publicaciones previstos serán:

- Número de ejemplares
- Numero infografías publicadas

Acción número 4.- PRESUPUESTO	
Personal.- Salarios y Seguridad social	66.725,04€
Actividad.- Desplazamientos	150,00€
Actividad.- Jornadas, alquiler salón, ponentes, materiales...	1.102,75€
Gastos Generales	3.933,17€
Total	71.910,96€

Acción número 5.- ACCION. CONCURSO “REDES SOCIALES POR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES”2025

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 2025.

Requisitos de los videos y duración: Los vídeos no podrán tener una duración superior a los 90 segundos. Más 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/a 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 24 de ABRIL dentro de la JORNADA DÍA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN ELTRABAJO.

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:

- Obras presentadas
- -Visualizaciones de las obras en redes sociales

Acción número 5.- PRESUPUESTO	
Personal.- Salarios y Seguridad social	2.228,24€
Actividad.- Desplazamientos	0,00€
Actividad.- Jornadas, alquiler salón, ponentes, materiales...	400,00€
Gastos generales	131,52€
Total	2.759,76€

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.	8.719,16 €
UD.2.- SENSIBILIZACIÓN en materia de prevención de riesgos laborales en centros de enseñanza secundaria, formación profesional y escuelas taller.	8.108,37 €
UD.3.- DÍA INTERNACIONAL de la Seguridad y Salud Laboral.	4.501,75 €
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	71.910,96 €



de la página Web y redes sociales. EDICIÓN de materiales. Visitas a EMPRESAS	
UD.5.- Concurso Redes Sociales por la Prevención de Riesgos Laborales	2.759,76 €
CUANTÍA TOTAL	96.000,00 €

ACCIONES A REALIZAR Y VALORACIÓN ECONÓMICA EN MATERIA DE IGUALDAD

La finalidad de estas acciones es promover la igualdad de género en el ámbito laboral a través de la herramienta del Plan de Igualdad en las empresas, prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y fomentar la sensibilización en empresas y redes sociales en materia de Igualdad entre hombres y mujeres. Se desarrollarán acciones de formación, asesoramiento y difusión dirigidas a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), empresas y la comunidad en general. La perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista están presentes en todas las acciones llevadas a cabo por CCOO Aragón.

Acción 1: IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y DIÁLOGO SOCIAL.

El objetivo general de estas acciones es promocionar la eficacia de los planes de igualdad como herramienta clave para alcanzar la igualdad real en el tejido empresarial aragonés, así como apoyar a las partes implicadas en la negociación de los mismos mediante acciones de información y sensibilización sobre la materia.

Objetivo específico: Dotar a las empresas y a los y las representantes de las personas trabajadoras de herramientas para la negociación de los planes de igualdad y otras medidas de igualdad en el ámbito laboral. Impulsar y consolidar recursos de utilidad para su implementación.

El Grupo de Trabajo sobre Planes de Igualdad en las empresas, creado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, y formado por el Gobierno de Aragón, la Inspección de Trabajo y 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.

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

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

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

Por todo ello, ya en 2021, se consideró necesario, y así se desarrolló, el diseño de un sitio web específico que fuera referente de la igualdad en la empresa en Aragón, y como repositorio de noticias, agenda, y documentos clave para las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras. Se considera necesario que debemos seguir dando continuidad a esta herramienta y reforzar la difusión de sus contenidos durante este año.

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



Teniendo en cuenta este contexto y las necesidades actuales, en 2025 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 e información relativa a la vigencia de los planes de igualdad, plazos para la negociación colectiva y renovación.
2. Difusión del sitio web “Igualdad en la empresa Aragón”. Dicha difusión tendrá como objetivo dar a conocer el sitio como repositorio de referencia, y centralizado de todo lo relevante en materia de igualdad en el ámbito laboral, ampliando el alcance actual de visitantes y 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. Elaboración de una campaña informativa sobre vigencia y renovación de planes de igualdad.

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



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

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

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

Dicha información se difundirá a través de la Web <http://igualdadnlaempresaaragon.es/>, blog, FAQs y los medios propios de comunicación de cada agente social.

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

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

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

Los indicadores previstos serán:

- Número de publicaciones en el sitio web



- Número de visitas al sitio web
- Nº de acciones de difusión realizadas
- Nº de asistentes a la jornada desagregados según sexo.
- Numero de reuniones de trabajo llevadas a cabo por los cuatro agentes sociales
- Realización del análisis de situación SI/NO

Acción número 1.- PRESUPUESTO	
Gastos de personal. Salarios y seguridad social	8.532,92€
Gastos de actividad.- Desplazamientos y dietas	0,00€
Gastos de actividad.- Jornadas, ponentes, materiales...	600,00€
Gastos generales	578,79€
Total	9.711,71€

Acción 2: PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL

Objetivo Específico

Sensibilizar y capacitar a las empresas y a las personas trabajadoras sobre la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, proporcionando herramientas informativas y promoviendo espacios de reflexión sobre esta problemática.

Justificación de la Acción

El acoso sexual y por razón de sexo continúa siendo una de las formas más invisibilizadas de violencia en el entorno laboral, afectando mayoritariamente a mujeres y personas en situación de vulnerabilidad. Las víctimas, en muchos casos, no denuncian por miedo a represalias, desconocimiento de los mecanismos de protección o falta de confianza en los procedimientos establecidos. Frente a esta realidad, resulta fundamental que las empresas adopten medidas proactivas de sensibilización y prevención.

La normativa vigente, como la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Real Decreto 901/2020 y el Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras, establece la obligatoriedad de contar con protocolos de actuación frente al acoso. Asimismo,



la Directiva Europea 2006/54/CE refuerza el compromiso de garantizar la igualdad y la seguridad en el ámbito laboral.

Esta acción contribuye a fortalecer la cultura organizacional desde la prevención, dotando a las plantillas y a la representación legal de herramientas claras para identificar, prevenir y actuar frente a situaciones de acoso, promoviendo entornos de trabajo seguros, inclusivos y libres de violencia.

Descripción de la Acción

La acción se centra en la difusión de materiales informativos y la creación de espacios de formación y diálogo, que faciliten la comprensión de los derechos laborales y los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. Para ello, se desarrollará una jornada presencial con participación de expertas, durante la cual se distribuirán materiales gráficos que resuman los aspectos clave para la prevención y la actuación.

Actividades Específicas

Elaboración de Materiales Informativos: Creación de un folleto y una infografía que expliquen de manera clara y accesible qué es el acoso sexual y por razón de sexo, cómo identificarlo, y qué pasos seguir en caso de ser testigo o víctima.

Impresión y Distribución de Materiales: Los materiales serán impresos y distribuidos entre empresas, delegados/as sindicales y personas trabajadoras, ampliando el alcance de la información.

Jornada de Difusión y Formación: Se organizará una jornada en la que se presentarán los materiales informativos y se dará espacio para el intercambio de experiencias y buenas prácticas. Esta jornada servirá también como punto de partida para fortalecer el compromiso institucional contra el acoso.

Participación de Expertas: Se contará con la intervención de profesionales especializadas en igualdad y prevención del acoso, que aportarán un enfoque técnico y jurídico actualizado, fomentando el empoderamiento de las personas asistentes.

Indicadores:

- Número de materiales informativos creados (folleto + infografía).



- Número de ejemplares distribuidos en empresas.
- Realización jornada.
- Número de personas asistentes a la jornada, desagregadas por sexo.

Acción número 2.- PRESUPUESTO	
Gastos de personal. Salarios y seguridad social	7.391,60€
Gastos de actividad.- Desplazamientos y dietas	60,00€
Gastos de actividad.- Jornadas, ponentes, materiales....	1.445,72€
Gastos generales	482,25€
Total	9.379,57€

Acción 3: SENSIBILIZACIÓN EN EMPRESAS SOBRE IGUALDAD entre mujeres y hombres.

Objetivo Específico

Promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral mediante la sensibilización de los mandos intermedios sobre la importancia de la promoción de mujeres en las empresas, fomentando una cultura organizativa más equitativa.

Justificación de la Acción

A pesar de los avances en igualdad de género, persisten barreras estructurales y culturales que limitan la promoción de las mujeres en el ámbito laboral. Estudios han demostrado que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los niveles de dirección y toma de decisiones dentro de las empresas, lo que impacta negativamente en la equidad organizativa y en la retención del talento femenino.

La falta de medidas efectivas para fomentar la igualdad en la promoción profesional no solo perpetúa la brecha de género, sino que también afecta la productividad y competitividad de las empresas. Sensibilizar a los mandos intermedios sobre estas cuestiones es clave, ya que ellos desempeñan un papel fundamental en los procesos de selección y ascenso.



Por ello, esta acción busca generar un cambio de cultura organizativa en al menos 8 empresas, dotando a los responsables de herramientas para garantizar un entorno de igualdad en la promoción y el desarrollo profesional.

Descripción de la Acción

Esta acción tiene como finalidad concienciar a los mandos intermedios sobre la importancia de garantizar la equidad de género en las oportunidades de ascenso y liderazgo. Se llevarán a cabo charlas de sensibilización en varias empresas, abordando los beneficios de la igualdad en la promoción y ofreciendo estrategias para eliminar barreras de género en el ámbito laboral.

En caso de no ser posible la realización de las charlas por limitaciones de agenda, logística o falta de quorum, se ofrecerá a las empresas y personas destinatarias un conjunto de materiales informativos y formativos equivalentes.

Estos materiales incluirán contenido específico sobre igualdad en la promoción profesional, ejemplos de buenas prácticas y recomendaciones aplicables. Su entrega irá acompañada de una guía explicativa para facilitar la comprensión, uso y aplicación de los contenidos, garantizando así el alcance de los objetivos de sensibilización planteados en esta acción.

Actividades específicas

Realización de Charlas de Sensibilización: sesiones formativas dirigidas a mandos intermedios en al menos 8 empresas.

Entrega de Material Informativo: en empresas donde no pueda realizarse la charla, se facilitará material pedagógico de calidad, con indicaciones específicas para su lectura, aplicación y seguimiento.

Recogida de Valoración: en ambos formatos (presencial o material), se solicitará a las personas destinatarias su evaluación del contenido, comprensión y utilidad.

Los indicadores previstos serán

- Número de empresas participantes.
- Número de charlas realizadas o entrega de material formativo.
- Número de asistentes desagregados por sexo.
- Número de material entregado.



Acción número 3.- PRESUPUESTO	
Gastos de personal. Salarios y seguridad social	7.391,60€
Gastos de actividad.- Desplazamientos y dietas	250,00€
Gastos de actividad.- Jornadas, ponentes, materiales....	1.390,47€
Gastos generales	482,25€
Total	9.514,32€

Acción 4: SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo Específico

Promover una cultura organizativa basada en la igualdad de género en el ámbito laboral mediante acciones transversales de sensibilización dirigidas a personas trabajadoras, estructuras sindicales y empresas. Esta acción pretende contribuir a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el entorno laboral a través de contenidos digitales, audiovisuales e informativos accesibles.

Descripción de la acción

Se desarrollará una campaña integral de sensibilización centrada en la difusión continua de contenidos temáticos relacionados con la igualdad de género en el trabajo. Las actuaciones se implementarán a través de canales digitales e institucionales de CCOO Aragón y estarán diseñadas para facilitar la comprensión y participación de la base afiliativa y del conjunto de la ciudadanía.

Se abordarán de forma transversal diversas dimensiones de la igualdad: brecha salarial, corresponsabilidad, lenguaje inclusivo, discriminación por razón de sexo, cultura organizacional igualitaria, entre otros aspectos clave. Asimismo, se elaborarán materiales visuales e impresos que servirán de soporte informativo y educativo en el ámbito sindical y laboral.



Actividades a desarrollar

- 1.Campaña Digital de Sensibilización en Redes y Canales Institucionales
- 2.Diseño de infografías temáticas sobre igualdad de género, brecha salarial, lenguaje inclusivo y discriminación.
- 3.Publicación en redes sociales de CCOO Aragón (X/Twitter, Instagram, Facebook), web oficial y boletines.
- 4.Difusión por correo electrónico, WhatsApp sindical y canales internos.
- 5.Producción y Difusión de Contenidos Audiovisuales. Elaboración de tres vídeos informativos sobre:
 - Brecha salarial y segregación ocupacional.
 - Doble discriminación (edadismo y machismo).
 - Cultura organizativa inclusiva y lenguaje no sexista.
- 6.Distribución a través de redes sociales, página web y materiales de apoyo.
- 7.Desarrollo y Distribución de Materiales Informativos
- 8.Edición de una guía básica sobre igualdad en el ámbito laboral. Entrega en papel y digital para facilitar su uso en centros de trabajo y espacios sindicales.
- 9.Creación de infografías impresas sobre distintas dimensiones de la desigualdad de género.

Indicadores:

- Nº de infografías digitales creadas y publicadas
- Nº de publicaciones en redes y canales oficiales
- Alcance estimado de publicaciones Digitales
- Nº de vídeos producidos
- Nº de visualizaciones e interacciones de los Vídeos
- Nº de infografías impresas compartidas
- Nº de envíos por correo institucional o listas sindicales



Esta acción se alinea con lo establecido en el marco normativo vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2020 y 902/2020) y refuerza el compromiso de CCOO Aragón con la transformación cultural en el ámbito laboral. Todas las actuaciones están diseñadas desde una perspectiva inclusiva, accesible y adaptada a los diferentes perfiles de personas trabajadoras. En todas las acciones que se realicen se tendrá en cuenta el uso del lenguaje no sexista.

Acción número 4.- PRESUPUESTO	
Gastos de personal. Salarios y seguridad social	6.412,40€
Gastos de actividad.- Desplazamientos y dietas	0,00€
Gastos de actividad.- Jornadas, ponentes, materiales....	269,83€
Gastos generales	396,16€
Total	7.078,39€

Acción 5: APOYO A LAS ESTRUCTURAS SINDICALES Y A LA RLPT EN LA NEGOCIACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Objetivo Específico

Reforzar la capacidad de intervención de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) y de las estructuras sindicales de CCOO Aragón en la negociación, seguimiento e implementación de los Planes de Igualdad, garantizando el cumplimiento normativo y promoviendo entornos laborales más igualitarios y libres de discriminación.

En el marco del Proyecto 2025, esta acción estratégica se orienta a proporcionar apoyo técnico, formativo y organizativo en los procesos de creación, negociación y evaluación de Planes de Igualdad en las empresas. La actuación se estructura en torno a cuatro ejes: asesoramiento continuo, coordinación interna, generación de recursos sindicales y fortalecimiento del papel de la RLPT.

Líneas de actuación:



1. Asesoramiento y acompañamiento sindical especializado Se ofrecerá asesoramiento técnico y acompañamiento continuado a las estructuras sindicales y a la RLPT con el fin de:

-Asistir en la negociación y elaboración de los Planes de Igualdad, desde el diagnóstico hasta las medidas correctoras y el sistema de seguimiento.

-Apoyar a las empresas en la correcta comunicación del inicio de la negociación, conforme al Real Decreto 901/2020.

-Elaborar informes sindicales que identifiquen desigualdades y propongan medidas ajustadas a las realidades de cada empresa.

-Acompañar técnicamente a las comisiones negociadoras para garantizar el enfoque de género durante todo el proceso.

2. Reuniones de coordinación sindical Se celebrarán encuentros internos con las distintas estructuras de CCOO Aragón para fomentar el intercambio de experiencias, unificar criterios de actuación y definir estrategias sindicales comunes ante los retos en igualdad.

3. Sistema de coordinación entre estructuras de CCOO Aragón Se establecerá un sistema permanente de coordinación entre las diferentes estructuras del sindicato para garantizar una intervención sindical homogénea, especialmente en aquellas empresas que carecen de representación legal de las personas trabajadoras en todos sus centros de trabajo.

4. Generación y difusión de materiales informativos sobre planes de igualdad Se elaborará material sindical impreso y digital que contenga información clara, actualizada y práctica sobre los Planes de Igualdad, dirigido tanto a delegados/as sindicales como a las personas trabajadoras. Este material servirá como herramienta de sensibilización y formación.

Asimismo, se mantendrá actualizado un espacio específico en la web de CCOO Aragón, denominado "Canal de Información y Asesoramiento sobre Medidas y Planes de Igualdad", como recurso accesible y de consulta para quienes participen en estos procesos.

Esta acción integral refuerza el papel activo del sindicato en la promoción de la igualdad de género, garantizando que tanto las estructuras internas como la RLPT cuenten con herramientas, formación y apoyo para intervenir eficazmente en la negociación e implementación de Planes de Igualdad.



Indicadores:

- Nº de procesos de negociación con participación sindical y asesoramiento: 20 actuaciones.
- Nº de asesoramientos
- Nº de reuniones de coordinación celebradas: mínimo 4 reuniones anuales.
- Creación formal del sistema de coordinación.
- Nº de actuaciones conjuntas desarrolladas entre federaciones o estructuras territoriales.
- Elaboración y distribución de materiales informativos sobre planes de igualdad (mínimo 1 documento actualizado en soporte papel y digital).
- Nº de visitas al canal web y nº de consultas recibidas o atendidas.

Acción número 5.- PRESUPUESTO	
Gastos de personal. Salarios y seguridad social	7.553,72€
Gastos de actividad.- Desplazamientos y dietas	0,00€
Gastos de actividad.- Jornadas, ponentes, materiales....	269,83€
Gastos generales	492,46€
Total	8.316,01€

Resumen acciones en materia de igualdad:

ACTUACIÓN	IMPORTE (€)
UD.1.- IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y DIÁLOGO SOCIAL.	9.711,71€
UD.2.- PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO.	9.379,57€
UD.3.- SENSIBILIZACIÓN EN EMPRESAS SOBRE IGUALDAD entre mujeres y hombres	9.514,32€



UD.4.- SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	7.078,39€
UD.5.- APOYO A LAS ESTRUCTURAS SINDICALES Y A LA RLPT EN LA NEGOCIACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.	8.316,01€
CUANTÍA TOTAL	44.000,00€

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

Acción única: AMPLIACIÓN DE LA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Agentes Sociales: CCOO Aragón, CEOE Aragón, CEPYME Aragón y UGT Aragón.

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

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

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



Es en esta situación que el pasado año 2024, 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.

Siguiendo la línea iniciada en 2024 este año se pretende profundizar en el estudio realizado e incluir nuevas materias en la guía como son el tratamiento de la incapacidad temporal en los diferentes convenios colectivos analizados y las medidas puestas en marcha con el objetivo de

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

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

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

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

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



Objetivo Específico: Elaborar un documento accesible y sencillo que sirva de Guía de buenas prácticas en la negociación de convenios, incluyendo el análisis de materias como el tratamiento de la incapacidad temporal o las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con especial atención en la negociación de convenios de ámbito autonómico.

Esta guía se elaborará de manera conjunta por CCOO Aragón, CEOE Aragón, CEPYME Aragón y UGT Aragón y en ella se abordarán las materias anteriormente descritas desde el rigor, pero desde una óptica práctica y sin ánimo de exhaustividad técnica o jurídica.

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

METODOLOGÍA

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

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

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

PROGRAMACIÓN Y FASES

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

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

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

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

4.-Preparación y realización de la jornada



5.- Seguimiento del proyecto.

Indicadores de resultados:

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

Acción Única.- PRESUPUESTO	
Personal	9.334,08€
Desplazamientos personal	0,00€
Gastos de actividad	500,00€
Gastos generales	165,92€
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 Presidencia, Economía y Justicia.

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



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

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

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

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

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

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

6º - Que, en su caso, no ha obtenido aval alguno del Gobierno de Aragón para cualquier operación, ni aún para fines distintos de la subvención solicitada, al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el apartado 5 de la disposición adicional segunda de la Ley 17/2023, de 22 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024. y en la ORDEN HAP/1608/2024, de 26 de diciembre, publicada en el BOA con fecha 31 de diciembre de 2024, se determinan las condiciones a las que ha de ajustarse la prórroga del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón de 2024, hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos para el 2025.

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



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

Tercero.- El Gobierno de Aragón realizará una aportación económica a Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-Aragón) de, como máximo, ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €), con cargo a la aplicación presupuestaria G/10140/3151/480674/91002 (Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CCOO) del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón, autorizado por el Consejero de Hacienda, Interior y Administración Pública el 9 de abril de 2025, con el objeto de financiar las actuaciones recogidas en la presente resolución, en los términos y condiciones descritos en el mismo.

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

Se podrá conceder anticipos de pago sin que en ningún caso sean superiores al 25% del importe de la subvención concedida, en cumplimiento del punto 96 del Plan de Racionalización del Gasto Corriente, aprobado por el Gobierno de Aragón en fecha 13 de septiembre de 2011, en los términos contemplados en el artículo 45 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 2025, pudiéndose aportar los documentos que justifiquen dichos gastos, **antes del 28 de febrero del ejercicio siguiente.**

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

Quinto. – 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 2025 y de aportar los documentos que los justifiquen, antes del 28 de febrero del ejercicio siguiente.

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

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

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



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

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

Todos los documentos referidos deberán corresponder al periodo de elegibilidad de la subvención e ir dirigidos a la entidad firmante del mismo. Se considera documentación justificativa que acredita el pago de manera suficiente en el caso de transferencias bancarias o ingresos en cuenta, la orden de transferencia y el extracto bancario acreditativo del cargo, en el caso de pagos agrupados, el extracto bancario acreditativo del cargo, así como el desglose de cada uno de los pagos incluidos en la remesa, en el caso de domiciliación bancaria, adeudo en cuenta acreditativo de los documentos de gasto que se saldan y, en el caso de cheque nominativo, el extracto bancario acreditativo del cargo.

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

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

e) Los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 37.3 de 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 Presidencia, Economía y Justicia 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 Presidencia, Economía y Justicia 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 Presidencia, Economía y Justicia una Memoria de las actividades realizadas **antes del 31 de enero de 2026**. Además, deberá presentar junto con la memoria el cuadro donde se especifiquen los indicadores del Plan Estratégico de Subvenciones de Aragón (mediante modelo normalizado).

Séptimo. - Protección de Datos

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 la dicta, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con el artículo 64.3 de la citada Ley, o bien recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, sin que ambos recursos puedan simultanearse.

Zaragoza a fecha de firma electrónica.

María del Mar Vaquero Perianez.

VICEPRESIDENTA Y CONSEJERA DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA