



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 LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN (CEOE-ARAGÓN), PARA LA FINANCIACIÓN DE ACTIVIDADES EN EL ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DURANTE EL AÑO 2025.

VISTA la solicitud presentada con fecha 11 de marzo de 2025, por la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) con NIF G50115989, para la financiación de actividades en el ámbito de relaciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad y negociación colectiva por un importe de CIENTO CINCUENTA MIL EUROS (150.000,00 €), se dicta la siguiente resolución para la concesión de la subvención en régimen de concesión directa establecida en el DECRETO-LEY 4/2025 de 20 de Junio atendiendo a los siguientes:

I. ANTECEDENTES

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

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



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

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

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

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

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

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

Quinto. - La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) tiene la condición de organización empresarial más representativa, de acuerdo con la disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido



de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con una gran implantación en el mundo laboral y una extensa experiencia en la prevención de riesgos laborales.

Sexto. - En este contexto, con el fin de impulsar políticas, en el marco de las relaciones laborales, que favorezcan la cultura preventiva en la seguridad y salud en el trabajo, la elaboración de planes de igualdad, el fomento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas aragonesas, así como fomentar la negociación colectiva, 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/3151/480675/91002 denominada "Rel. Laborales, seguridad y salud laboral Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-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 CEOE 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 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/3151/480675/91002, por un importe de 150.000,00 euros, destinada a la subvención nominativa "Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CEOE".

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



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

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

Quinto.- La Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, modificada mediante Orden EPE/297/2021, de 22 de marzo, y mediante Orden EPE/1020/2021, de 12 de agosto, constituye el régimen jurídico de aplicación, concretando en su artículo primero como líneas de actuación que pueden ser objeto de subvención: “convenios de colaboración con los agentes sociales para desarrollar acciones de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral; para el desarrollo de actuaciones de estudio, sensibilización y fomento en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y cualesquiera otras líneas de subvención que en materia de relaciones laborales puedan establecerse atendiendo a las circunstancias especiales que en dichas materias puedan concurrir”.

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

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

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



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

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

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

Por todo lo anterior,

ACUERDA

Primero. - CONCEDER a la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN (CEOE-Aragón), una subvención por un importe de CIENTO CINCUENTA MIL EUROS (150.000,00 €), con cargo a la partida presupuestaria 10140 G/3151/480675/91002, sobre una base total del proyecto presentado cuyo presupuesto asciende a la misma cuantía.

La cantidad subvencionada se destinará a la financiación de las actividades que, en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad y negociación colectiva se describen a continuación y cuyas acciones se hayan realizado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025.



ACCIONES A REALIZAR Y VALORACIÓN ECONÓMICA EN MATERIA DE IGUALDAD:

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 estos, mediante acciones de información y sensibilización sobre la materia.

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

Acción 1: IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y DIÁLOGO SOCIAL.

Objetivo específico acción 1: *Dotar a 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 las empresas en el ámbito laboral. Impulsar y consolidar recursos de utilidad para su implementación.*

El Grupo de Trabajo sobre Planes de Igualdad en las empresas, creado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, y formado por el Gobierno de Aragón, la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, CEPYME, CEOE, UGT Aragón y CCOO Aragón, ha venido realizando en los últimos años diferentes análisis en materia de igualdad en el ámbito laboral; sobre cláusulas presentes bien en los convenios colectivos sectoriales de aplicación en Aragón, bien en los Planes de Igualdad de empresas concretas, así como elaboración de manuales y materiales que recopilan buenas prácticas, y para su difusión continua entre empresas, entidades y organizaciones, y personas trabajadoras, principalmente, sus representantes legales.

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



Cabe señalar, que la Agenda 2030 está presente en nuestras líneas de acción, y el ODS 5 “Igualdad de género”, es uno de los objetivos de este Grupo de Trabajo.

Así, la negociación colectiva permite, a las organizaciones sindicales y empresariales, contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas y centros de trabajo.

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

Por todo ello, ya en 2021, se consideró necesario, y así se desarrolló, el diseño de un sitio web específico que fuera referente de la igualdad en la empresa en Aragón, y como repositorio de noticias, agenda, y documentos clave para las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras. El sitio web se encuentra en permanente actualización desde entonces, y está disponible en: <http://igualdadenlaempresaaragon.es/>

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

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

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



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

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

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

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

- 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.

- Organización y desarrollo de una jornada sobre igualdad en la empresa

En esta jornada 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
- Número de acciones de difusión realizadas
- Número de asistentes a la jornada desagregados por sexo
- Número de reuniones de trabajo llevadas a cabo por los cuatro agentes sociales
- Realización del análisis de situación de los planes de igualdad SÍ/NO



Acción 2: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA IMPULSAR PLANES DE ACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo específico acción 2: El objetivo de esta acción es la sensibilización, buenas prácticas, formación, en materia de igualdad, a un mínimo de 20 responsables o profesionales de empresas seleccionadas en un itinerario específico de igualdad. Este itinerario tiene como fin fortalecer las competencias y medidas específicas adaptadas a las necesidades que cada empresa requiera, y acompañamiento para la elaboración o actualización del plan de igualdad en la empresa y sensibilizar a las personas participantes en el desarrollo e impulso de buenas practicas.

- **Itinerario en materia de impulso a la igualdad dirigido a profesionales de empresas:**

1.- Formación y acompañamiento para la implantación efectiva de planes de igualdad en el ámbito empresarial de 10 horas, dividido en módulos de 5 horas cada uno con el siguiente programa:

Módulo 1 – Diagnóstico de género

- Constitución de la comisión de igualdad
- Fases y áreas diagnósticas
 - o Datos cuantitativos y cualitativos a mostrar
 - o Auditoría Retributiva
- Como hacer una valoración de puestos de trabajo
- Estructura retributiva de la valoración de puestos
- Negociación del diagnóstico

Módulo 2 – Plan de igualdad, registro, seguimiento y renovación.

- Contenido mínimo del plan de igualdad



- Procedimiento para la resolución de discrepancias.
- Registro-REGCON y posibles subsanaciones
- Constitución de la comisión de seguimiento
 - o Evaluación de las medidas: proceso y herramientas
- Seguimiento del plan
 - o Informe de progreso.
- Vigencia y renovación de los planes de igualdad.
- Buenas prácticas y ejemplos.

A las empresas participantes se les ofrecerá como complemento de la acción formativa un acompañamiento individualizado posterior, a través de reunión telemática de en torno a 1 hora de duración, donde identificar un plan de acción posterior y/o resolver dudas particulares si así lo solicitan.

Se ofrecerán a lo largo de 2025 dos convocatorias de formación en planes de igualdad, en formato híbrido: presencial, con posibilidad de conectarse telemáticamente para facilitar la participación de profesionales de empresas de todo el territorio de Aragón.

2. Networking por la Igualdad:

Realización de un Networking de 2 horas para fomentar el diálogo y el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad a través de un espacio de aprendizaje informal donde profesionales de empresas de distintos sectores puedan compartir experiencias, desafíos y soluciones relacionadas con la igualdad de género y la diversidad.

Además del aprendizaje conjunto a través del intercambio de experiencias y dinámicas colaborativas se busca:

- Facilitar el aprendizaje colectivo mediante el intercambio de experiencias y dinámicas colaborativas.



- Impulsar alianzas colaborativas entre personas, organizaciones y empresas comprometidas con la igualdad, actuando como motor de cambio para otras empresas.
- Sensibilizar sobre temáticas clave en igualdad, promoviendo la reflexión sobre sesgos, resistencias o estereotipos de género presentes en los entornos laborales.
- Visibilizar acciones positivas y reconocer buenas prácticas, e iniciativas destacadas que puedan servir como ejemplos replicables.

Formato:

- Dinámicas de networking: Una persona dinamizadora, lanzará diferentes preguntas o temas para que quienes participan puedan responder, debatir e interactuar entre sí, discutir ideas, identificar resistencias e identificar estrategias para la igualdad.
- Llamadas a la acción: síntesis de ideas clave, compartición de recursos útiles, motivación y activación de compromisos individuales y colectivos para implementar medidas en las diferentes empresas u organizaciones participantes.
- Realización de un dossier resumen de conclusiones que sirva de guía para reforzar el trabajo en igualdad con las empresas. Este documento incluirá las principales inquietudes manifestadas, los desafíos más comunes identificados, así como las propuestas y aportaciones realizadas por las empresas participantes en relación con la igualdad de género y la diversidad. Asimismo, el informe tendrá como objetivo visibilizar acciones positivas que ya se estén llevando a cabo en distintas organizaciones.

Resultados esperados:

- Aumento del número de empresas alineadas con la igualdad.
- Reforzamiento del papel de la persona responsable de igualdad, dotándola de herramientas para liderar procesos de cambio.
- Generación de redes de colaboración entre empresas, orientadas al intercambio de experiencias, buenas prácticas y soluciones compartidas en materia de igualdad.



- Sensibilización empresarial efectiva y aplicada, fomentando la comprensión de su impacto en la sostenibilidad y competitividad empresarial.
- Identificación de oportunidades de mejora y acción conjunta, surgidas del diálogo y la reflexión colectiva.
- Impulso de empresas tractoras, que inspiren a otras a sumarse activamente. Impulsar el posicionamiento positivo de las empresas en materia de igualdad.

Las actuaciones contenidas en la acción 2 se ofrecerán a profesionales de empresas de las tres provincias aragonesas —Huesca, Teruel y Zaragoza—. La convocatoria estará dirigida a personas responsables de igualdad, miembros de comisiones negociadoras, personal técnico, mandos intermedios, equipos directivos de empresas de diferentes sectores y tamaños, favoreciendo un entorno diverso de diálogo y aprendizaje conjunto.

Se priorizará especialmente la participación de empresas que, por normativa legal, están obligadas a contar con un plan de igualdad (aquellas con 50 o más personas trabajadoras), con el fin de apoyar su cumplimiento normativo y la consolidación de una cultura organizacional igualitaria. Al mismo tiempo, también se incentivará la implicación de pequeñas y medianas empresas que, sin estar obligadas, desean avanzar de forma voluntaria, visibilizando su compromiso y reconociendo su papel ejemplarizante en el tejido empresarial aragonés.

Los indicadores previstos serán:

- Número de convocatorias de formación realizadas
- Realización de networking por la igualdad: SÍ/NO
- Número de personas asistentes al itinerario de igualdad (formación) desglosado por mujeres y hombres.
- Número de personas asistentes al itinerario de igualdad (networking) desglosado por mujeres y hombres.



Acción 3: PLAN DE DIVULGACIÓN PARA IMPULSAR LA IGUALDAD EN EL TEJIDO EMPRESARIAL DE ARAGÓN.

Objetivo específico acción 3: El objetivo de esta acción es la divulgación de información de interés para impulsar la concienciación de las empresas, prioritariamente pymes, organizaciones, y todo tipo de entidades, en materia de igualdad y los beneficios de la puesta en marcha de medidas y planes, a través de la difusión continua de noticias, actividades, eventos, buenas prácticas y contenido relevante para el tejido empresarial de Aragón.

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

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

- Boletín empresarial CEOE Aragón en materia de Igualdad: “Más igualdad, mejores empresas”. Distribución mensual por email de las principales noticias, novedades, agenda, eventos, etc. de interés empresarial en materia de Igualdad, y la actividad relacionada con el presente convenio. 500 suscriptores actuales.
- Newsletter “Más igualdad, mejores empresas” en LinkedIn para la divulgación permanente con carácter al menos mensual de noticias, novedades legislativas, actualizaciones y actividades relacionadas con la igualdad, llegando a más de 3.800 suscriptores actuales.
- Puesta en marcha de un nuevo ciclo de 4 entrevistas breves a responsables o expertos de igualdad en empresas aragonesas, con el objetivo de visibilizar experiencias ejemplares y compartir buenas prácticas. Las entrevistas destacarán iniciativas concretas de las que las empresas se sientan especialmente orgullosas, abordando áreas clave de los planes de igualdad como la promoción y el liderazgo femenino, la diversidad, la conciliación o la prevención del acoso, entre otras. Dichas entrevistas serán difundidas a través de redes sociales, y estarán disponibles para su visualización en cualquier momento en el canal de CEOE Aragón en YouTube. <https://www.youtube.com/@ceoearagon>



- Gestión activa en los canales de comunicación digital de CEOE Aragón en materia de igualdad, con especial atención a nuestras redes sociales, que permiten una difusión continua a demanda de noticias, novedades legislativas, buenas prácticas y actividades vinculadas al presente convenio. Esta estrategia se dirige a una comunidad específica de más de 3.500 seguidores interesados en temas de igualdad, dentro de una red global que alcanza actualmente a más de 20.000 seguidores en redes sociales corporativas, y a más de 7.000 empresas suscritas al boletín informativo “Empresa al día”.

Principales redes disponibles:

<https://twitter.com/CEOEAragon>

<https://www.linkedin.com/company/ceoe-aragon/posts/?feedView=all>

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

- Como complemento, se incorporará un nuevo recurso de sensibilización en el área de igualdad de la web CEOE Aragón <https://ceoeearagon.es/igualdad/> : las mini-cápsulas de igualdad, publicaciones con carácter trimestral en formato visual o texto breve con mensajes directos, consejos prácticos o datos relevantes sobre igualdad en el entorno laboral. Estas mini-cápsulas, de fácil consumo y alto potencial de difusión, buscan aumentar el impacto del mensaje y fomentar la reflexión en el entorno empresarial aragonés.

Los indicadores previstos serán:

- Número de boletines enviados
- Número de suscriptores al boletín
- Número de publicaciones en redes sociales
- Número de suscriptores y publicaciones en la newsletter
- Número de entrevistas realizadas
- Número de visitas en Youtube



- Número de mini-cápsulas de igualdad publicadas

PRESUPUESTO ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD 2025

CONCEPTOS	ACCIÓN 1	ACCIÓN 2	ACCIÓN 3	TOTAL ACCIONES
	IMPORTES	IMPORTES	IMPORTES	IMPORTES
PERSONAL (COORDINACIÓN, TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS)	6.950,00 €	15.860,00 €	6.830,00 €	29.640,00 €
Horas imputadas	(220 h)	(515 h)	(217 h)	(952 h)
GASTOS ESPECÍFICOS (SUBCONTRATACIÓN Y MATERIALES)	1.000,00€	4.500,00€		5.500,00
GASTOS GENERALES	2.050,00€	4.790,00€	2.020,00€	8.860,00€
TOTAL POR ACCIÓN	10.000,00€	25.150,00€	8.850,00€	44.000,00€

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

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

La acción, realizada por los cuatro agentes sociales; CCOO Aragón, CEOE Aragón, CEPYME Aragón y UGT Aragón tiene por objeto la 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.



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

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

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

Es en esta situación el pasado año 2024, los Agentes Sociales más representativos en Aragón, planteamos la necesidad de acordar conjuntamente una guía de buenas prácticas en materia de negociación colectiva que ayude a las comisiones negociadoras en el desarrollo de la negociación.

Siguiendo la línea iniciada en 2024 este año 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.

OBJETIVOS:

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.

El objetivo específico es elaborar un documento asequible 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.

Los indicadores previstos son:

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

PRESUPUESTO ACCIONES EN MATERIA DE NEGOCIACION COLECTIVA 2025

CONCEPTOS	IMPORTES
PERSONAL (coordinación, técnicos y administrativos)	8.350,00
Horas imputadas	(343 h)
GASTOS ESPECIFICOS (organización, difusión, realización jornada)	500,00
GASTOS GENERALES	1.150,00
TOTAL	10.000,00



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

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

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

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

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

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

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

En el año 2025 se desarrollarán las siguientes acciones:

Acción 1: ASESORÍA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La estructura empresarial aragonesa, formada mayoritariamente por pymes y micropymes puede resultar un condicionante para estas empresas a la hora de disponer de los recursos suficientes para estar puntualmente informados tanto de la normativa en prevención y los



avances en la materia, así como de los recursos a su disposición para facilitarles la completa y adecuada integración de la prevención en su gestión empresarial diaria.

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

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

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

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

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

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

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

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



Asimismo, se seguirá reforzando a través de la Asesoría sobre Prevención de Riesgos Laborales, la información y la asistencia especializada para favorecer la promoción e integración eficaz de la prevención de los riesgos profesionales, como compromiso ineludible, factor de competitividad y objetivo prioritario en la gestión empresarial.

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

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

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

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

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

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

En esta asesoría técnica se hará especial hincapié en la importancia de la perspectiva de género en materia preventiva, así como en la adecuada integración preventiva de los



colectivos especialmente sensibles, si bien no se establecen objetivos ni indicadores concretos en estos aspectos debido a la imposibilidad de realizar un adecuado seguimiento del resultado de estos aspectos.

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

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

Objetivos:

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

Indicadores de seguimiento:

- Número de consultas gestionadas: Objetivo $\pm 5\%$ respecto al año precedente: Mínimo 350 consultas
- Obtener al menos un 30% de las encuestas enviadas
- Alcanzar una satisfacción >9 en los diferentes parámetros

Acción 2. ACCIONES DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Acción 2.1.- Caja de herramientas preventiva para pymes.

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

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

Durante el año 2024 se elaboraron una serie de infografías como parte de una “Caja de Herramientas Preventivas” para tratar de dar la información más relevante en un formato A4 de materias que se consideraron relevantes de acuerdo con las opiniones recogidas directamente de las empresas.



En concreto, a lo largo de 2024 se elaboraron las siguientes herramientas:

1. Servicios de Prevención Ajenos
2. Coordinación de Actividades empresariales en autónomos
3. Directorio preventivo
4. Formación e información preventiva
5. Autónomos: derechos y obligaciones
6. Qué hacer en caso de accidentes

Visto el éxito obtenido por estas herramientas y ante la existencia de otras temáticas que también se revelaron como necesarias, se plantea la realización de una nueva tanda de 6 herramientas sobre las siguientes materias:

- Asistencia sanitaria en los desplazamientos
- Manual de Instrucciones de las máquinas. Cómo elaborar un cartel
- Uso seguro de las herramientas manuales
- Mantenimientos preventivos
- Cómo hacer pautas activas
- Autorresponsabilidad en prevención

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Objetivos:

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

Para ello se definen los siguientes objetivos específicos:

- Elaboración de las herramientas
- Difusión de las mismas

Indicadores de seguimiento:

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estas acciones consistirán básicamente en:

- Difusión de las diferentes legislaciones y políticas preventivas en todas las fases de su proceso (borrador, fase de exposición pública, documentos publicados) promoviendo la participación e implicación de empresas y personas trabajadoras en la elaboración de dichas



políticas de forma que las conclusiones obtenidas se hagan llegar a los organismos responsables para su consideración.

- Envío a las personas suscriptoras (inscripción a través de la página web) de las novedades o informaciones más relevantes en materia preventiva en Aragón, así como indicación de las líneas de las políticas preventivas para una adaptación progresiva a las mismas.

Objetivos:

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

Indicadores:

- Número de envíos de información: 14 envíos
- Información disponible: 24.500
- Número de visitantes al portal de prevención de CEOE Aragón (≥ 150.000)
- Personas beneficiarias directas de la acción: 7.000

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

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

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

Por ello, teniendo en cuenta que las actuaciones educativas deben desarrollar un papel muy activo en la concienciación social en Prevención de Riesgos Laborales, se plantea continuar



la campaña iniciada como experiencia piloto hace once años en Zaragoza tras la consolidación de la celebración de estos talleres en centros de trabajo y/o en colaboración con las empresas, los buenos resultados y la extraordinaria acogida y apoyo por parte de las empresas.

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

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

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

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

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

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

Así, a través de los talleres y de los materiales didácticos adaptados a cada edad, y con un número aproximado de 700 escolares destinatarios, de todos los niveles educativos, desde primaria a universidad, se prevé realizar en las sedes de los centros de trabajo o centros educativos, 30 talleres prácticos sobre riesgos en el hogar, viales, gestión del estrés, primeros auxilios y laborales.

Este año, se continuará con los talleres en nivel formativo universitario, centrado en aquellas titulaciones que forman a quienes luego tendrán personal a su cargo en las empresas, como



pieza fundamental para la interiorización de la prevención en todos los niveles de la empresa, ya que se detecta en este nivel educativo una carencia en formación preventiva que no existe en la formación profesional donde, a veces no todo lo extensa que debiera, ya se realiza una formación en materia de seguridad y salud.

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

A lo largo de 2025 se realizarán 30 talleres en las tres provincias de la Comunidad Autónoma.

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

Objetivos:

- Realizar talleres con escolares aragoneses para mejorar la cultura preventiva desde la infancia
- Alcanzar la mayor población posible.

Indicadores:

- Celebrar 30 talleres de PRL adaptados a población infantil y juvenil
- Satisfacción de los talleres ≥ 4
- Porcentaje que desearía repetirlos $\geq 90\%$
- Número de personas destinatarias directas de los talleres: 700

PRESUPUESTO ACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 2024



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

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

	IGUALDAD	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	PRL	TOTAL ACCIONES
CONCEPTOS	IMPORTES	IMPORTES	IMPORTES	IMPORTES
PERSONAL (COORDINACIÓN, TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS) horas imputadas	29.640,00 (952 h)	8.350,00 (343 h)	63.625,00 (2.465 h)	101.615,00 (3.760 h)
GASTOS ESPECÍFICOS (SUBCONTRATACIÓN Y MATERIALES)	5.500,00	500,00	13.800,00	19.800,00
GASTOS GENERALES	8.860,00	1.150,00	18.575,00	28.585,00
TOTAL POR ACCIÓN	44.000,00	10.000,00	96.000,00	150.000,00

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



Segundo. - De conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, de Subvenciones de Aragón, la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) **deberá manifestar la aceptación de la subvención en el plazo de 15 días hábiles desde que se notifique la resolución.** En caso contrario, se producirá la pérdida de eficacia de la concesión de la subvención.

La aceptación deberá presentarse preferentemente a través del Registro electrónico del Gobierno de Aragón, e irá dirigida a la Dirección General de Trabajo del Departamento de Economía, Empleo e Industria.

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

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

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

2º - No incurre en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre General de Subvenciones, según lo establecido en el artículo 26 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 memoria democrática, de derechos y garantías de las personas con discapacidad y empleo inclusivo u otras análogas de cumplimiento normativo.

6º - Que, en su caso, no ha obtenido aval alguno del Gobierno de Aragón para cualquier operación, ni aún para fines distintos de la subvención solicitada, al objeto de dar cumplimiento



a lo previsto en el apartado 5 de la disposición adicional segunda de la Ley 17/2023, de 22 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024. 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 la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) de, como máximo, ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €), con cargo a la aplicación presupuestaria G/10140/3151/480675/91002 (Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CEOE) 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 la misma.

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

Se podrá conceder anticipos de pago sin que en ningún caso sean superiores al 25% del importe de la subvención concedida, en cumplimiento del punto 96 del Plan de Racionalización del Gasto Corriente, aprobado por el Gobierno de Aragón en fecha 13 de septiembre de 2011, en los términos contemplados en el artículo 45 del Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, de Subvenciones de Aragón.

Se podrá realizar el pago de la subvención, una vez justificada la misma, si la entidad beneficiaria de la misma tiene pendiente de pago alguna deuda con la Hacienda de la comunidad autónoma o es deudor por resolución de procedencia de reintegro, si la deuda



tributaria es menor a la subvención que se pueda conceder. La deuda será compensada en la liquidación correspondiente, si a la fecha de la misma todavía persistiera, con el objetivo de no paralizar el proceso de concesión de la ayuda o subvención.

Cuarto. - La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) vendrá obligada a realizar la justificación de las actuaciones objeto de subvención, a través de una cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto, de acuerdo con el artículo 72 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 16 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. Los documentos justificativos, deberán ajustarse a lo que se establece en la presente orden de concesión, y se presentarán de manera telemática en el Registro electrónico del Gobierno de Aragón o en cualquiera de los registros electrónicos indicados en el artículo 16.4.a) de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas en plazo, que finalizará el **15 de noviembre del año en curso**.

Para acceder a la financiación aportada por el Gobierno de Aragón, la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) deberá justificar la ejecución de un gasto de, al menos ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €), hasta el plazo señalado. Si el coste final de la actuación debidamente justificada fuese inferior al señalado, el importe de la ayuda se reducirá proporcionalmente.

Para aquellos gastos subvencionables, que se encuentren comprometidos en firme y correspondan al plazo de ejecución de la subvención, pero cuyo abono no pudiera realizarse con anterioridad a la finalización del plazo de justificación, podrá admitirse un pago anticipado con los requisitos establecidos en la normativa vigente, previa presentación de un certificado, redactado en debida forma, en el que se constate la cuantía y destino de cada uno de dichos gastos, así como el compromiso de su ejecución dentro del plazo establecido y de su abono como límite hasta el 31 de diciembre de 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. - La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) deberá justificar el gasto realizado de conformidad con las normas siguientes de justificación:

1. La justificación del cumplimiento de la realización de la actividad subvencionada, del cumplimiento de las condiciones impuestas y de la consecución de los objetivos previstos contemplados en esta resolución, se deberá realizar mediante la aportación de la documentación referida en este apartado. Paralelamente a la presentación telemática, se enviará al correo electrónico gestioneconomica.trabajo@aragon.es en formato Excel, los gastos imputados separados por gastos de personal, gastos generales y de actividad.

2. La justificación deberá incluir un índice con el detalle de toda la documentación presentada numerada correlativamente y los siguientes documentos:

A) Una memoria de actuación acreditando el cumplimiento de la finalidad objeto de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y los resultados obtenidos.

B) Certificado acreditativo del coste y financiación de las actividades realizadas para las que se han otorgado la subvención.

C) Una memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, que al menos contendrá:

a) Una relación clasificada de los gastos e inversiones de la actividad, con identificación del acreedor y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago.

Cuando los justificantes se refieran a pagos de personal, deberá acompañarse copia de los contratos de trabajo y las nóminas y los documentos justificativos del pago de la nómina y de las cargas sociales correspondientes (boletines de cotización a la Seguridad Social: TC1 y TC2 y modelo 111, y transferencias bancarias justificativas del pago del IRPF). Si en un mismo boletín de cotización figurase personal dedicado a esta subvención, junto con personal dedicado a distinta finalidad, se detallará el importe que corresponda a las personas trabajadoras dedicadas a la actividad subvencionada, con separación de las cuotas correspondientes.

Las nóminas deberán expresar claramente el nombre y dos apellidos de la persona trabajadora, DNI y el mes a que corresponde. En ellas se señalará la cuantía, tanto en bruto como en neto, y los descuentos que procedan. La dedicación del personal a la actividad



subvencionada deberá ser real, no pudiendo imputarse horas de personal en situación de baja por enfermedad o maternidad, ni las cargas sociales derivadas.

Los gastos de dietas y desplazamientos de dicho personal, y/o de las personas participantes en el programa, siempre que estos sean necesarios y estén justificados para la buena ejecución de las actuaciones previstas en el programa, se considerarán subvencionables.

No se considerarán subvencionables los gastos de personal, desplazamiento y alojamiento, en lo que excedan a los fijados como máximos para la categoría equivalente del personal laboral al servicio de la Diputación General de Aragón, según convenio colectivo vigente. En cualquier caso, las retribuciones del personal directivo únicamente se subvencionarán hasta el límite de las retribuciones de un Director o Directora General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, según el punto 100 del Plan de racionalización del gasto corriente del Gobierno de Aragón.

Se podrán justificar gastos de desplazamiento y alojamiento, aportando documentos que acrediten la realización del gasto y el pago efectivo de los gastos justificados. Los importes máximos que se podrán financiar, serán los mismos que los previstos en la normativa vigente para las indemnizaciones por razón del servicio al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón para el Grupo 2, según el punto 93 del Plan de racionalización del gasto corriente del Gobierno de Aragón.

Con respecto a los gastos de personal correspondiente a nóminas y seguros sociales o de aquellos otros que se produzcan de manera insoslayable, correspondiente a los meses de noviembre y diciembre, cuyos pagos se realicen con posterioridad al 15 de noviembre y hasta el 31 de diciembre, se admitirá como justificante en el antedicho periodo de justificación, la previsión de los mismos, siempre que responda a una continuidad en las acciones establecidas en esta orden, previa presentación de un certificado, redactado en debida forma, en el que se constate la cuantía y destino de cada uno de estos gastos, así como el compromiso de la realización de su ejecución y pago antes del 31 de diciembre de 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 del Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, de Subvenciones de Aragón, deba de haber solicitado la persona beneficiaria, con carácter previo a la contracción del compromiso para la prestación del servicio o la entrega del bien. En concreto, cuando el importe del gasto subvencionable supere la cuantía de 40.000,00 euros, en el supuesto de ejecución de obra o de 15.000,00 euros, en el supuesto de suministro de bienes o prestación de servicios, ya sea por concepto o por proveedor.

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

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

3. No se considerarán subvencionables los siguientes gastos:

Gastos e intereses bancarios y otros gastos financieros.

Adquisición de equipos y material inventariable.

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

Sexto. - La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón), como entidad beneficiaria de la subvención deberá cumplir las siguientes obligaciones:

1º.- Cumplir la finalidad de la presente subvención y destinar la cuantía aportada por el Departamento de Economía, Empleo e Industria a los fines propios de las actuaciones pactadas con el mismo.



2º.- Acreditar la aplicación de la subvención concedida a las actuaciones subvencionadas, así como comunicar al órgano concedente cualquier circunstancia que provoque una modificación en los términos de la actuación subvencionada, en el plazo de un mes desde que se produjo la modificación.

3º.- Acreditar que se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, con la Hacienda del Estado, la Hacienda de la Comunidad Autónoma y con la Seguridad Social, así como que no tiene deuda alguna pendiente de pago con la Comunidad Autónoma de Aragón.

En este sentido, la presentación de la solicitud de subvención faculta al órgano gestor para efectuar, en el ejercicio de sus competencias, las consultas y las verificaciones necesarias para comprobar la exactitud de los datos y documentos requeridos que ya se encuentren en poder de esta Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración, a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto. No obstante, la entidad interesada podrá oponerse expresamente a que sean consultados o recabados los datos especificados en este apartado. En este caso, deberá aportar los documentos sobre los que se oponga a la consulta junto con la solicitud y, además, ejercer el derecho de oposición a través del formulario de solicitud.

4º.- Someterse a las actuaciones de seguimiento y control a efectuar por el Gobierno de Aragón, admitiendo la presencia del personal designado por el Departamento de Economía, Empleo e Industria para realizar el seguimiento y evaluación del programa financiado, y facilitar cuanta información, económica o de otro tipo, le sea solicitada a tal efecto. En especial, CEOE-Aragón habrá de facilitar identificación individualizada de las personas usuarias de cada proyecto.

5º.- En todos los materiales impresos que se realicen en las actuaciones contempladas en esta orden, se deberá incluir el logotipo completo de identidad gráfica (símbolo y denominación) del Gobierno de Aragón. Además, respecto a la publicidad relativa al carácter público de la financiación del objeto de la actividad subvencionada, cuando la entidad beneficiaria deba hacer uso del identificador corporativo del Gobierno de Aragón, habrá de solicitar con carácter previo a su utilización, el preceptivo informe favorable de la Comisión de Comunicación Institucional, tal y como se dispone en el Decreto 384/2011, de 13 de diciembre,



del Gobierno de Aragón, por el que se regula la Comisión de Comunicación Institucional y se distribuyen competencias en materia de comunicación y publicidad.

Igualmente, si la entidad beneficiaria se viera obligada a realizar actividades de promoción y publicidad en las que figure el identificador corporativo del Gobierno de Aragón o cualquiera de sus variantes, la creatividad y el plan de medios de dichas actividades deberá ser objeto de solicitud con carácter previo a cualquier actuación, del preceptivo informe favorable de la Comisión de Comunicación Institucional, con objeto de su revisión y comprobación del cumplimiento de los objetivos de comunicación y de la adecuada distribución entre los diferentes medios y soportes.

6º.-Cumplir las obligaciones de transparencia reconocidas en el Capítulo II de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, que resulten aplicables. Además de las multas coercitivas previstas en el artículo 9 de la Ley 8/2015, el incumplimiento de las obligaciones exigibles dará lugar a la pérdida total o parcial de las subvenciones o ayudas. La cuantía a reintegrar se determinará, previo informe de la Dirección General de Trabajo, atendiendo al principio de proporcionalidad y al grado de cumplimiento de la finalidad que determinó la concesión de la subvención, así como, a cualquier otro criterio que deba ser apreciado según las circunstancias del caso concreto y la naturaleza de la subvención.

7º.- Presentar al Departamento de Economía, Empleo e Industria una Memoria de las actividades realizadas **antes del 31 de enero de 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

La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón) es responsable de los tratamientos de datos de carácter personal que realice al amparo de esta orden, en los términos establecidos en el artículo 26 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (en adelante, RGPD), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y disposiciones equivalentes y se compromete a tratarlos con la finalidad exclusiva de



cumplimiento de lo dispuesto en esta Orden. Es por ello por lo que la entidad beneficiaria se obliga a cumplir con las obligaciones y deberes relativos al tratamiento de datos personales en virtud de lo dispuesto en ambas normas, especialmente:

1. El tratamiento de los datos personales que realice en el marco de la presente Orden se limitará a las actuaciones necesarias para desempeñar correctamente las actuaciones objeto de subvención, no pudiendo utilizar la información generada como consecuencia de esta Orden para un fin distinto del previsto.
2. La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón) se compromete a guardar secreto respecto de los datos personales que trate en aplicación de la presente Orden, a efectuar dicho tratamiento de acuerdo con lo dispuesto en esta y, en todo caso, con las normas legales y reglamentarias aplicables. Estas obligaciones subsistirán aún después de finalizar las actuaciones objeto de la presente Orden.
3. La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón) se compromete a observar las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad, integridad y confidencialidad de los datos personales cuya recogida o tratamiento se realice dentro de sus instalaciones derivado de las actuaciones objeto de la presente Orden.
4. Las personas titulares de los datos podrán ejercer ante la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón) los derechos que les asisten en esta materia, debiendo aquella facilitarles el modo en que puedan ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de los datos, limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas.
5. Los datos personales recabados como consecuencia de la participación en los procesos de concesión de ayudas de la Dirección General de Trabajo serán incorporados a la actividad de tratamiento: "Subvenciones y ayudas de la D.G. Trabajo", con la finalidad de recogida de datos de carácter personal que aparecen en los procedimientos administrativos relativos a subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales.

Contra la presente Orden que pone fin a la vía administrativa, según lo previsto en el artículo 60 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón podrá interponerse potestativamente recurso de reposición, ante el



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

Zaragoza a fecha de firma electrónica.

María del Mar Vaquero Perianez.

VICEPRESIDENTA Y CONSEJERA DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA