



ORDEN DE LA CONSEJERA DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO, POR LA QUE SE CONCEDE UNA SUBVENCIÓN DIRECTA A COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN (CCOO ARAGÓN) PARA LA FINANCIACIÓN DE ACTIVIDADES EN EL ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DURANTE EL AÑO 2023.

VISTA la solicitud presentada con fecha 12 de mayo de 2023, por Comisiones Obreras de Aragón (CCOO Aragón) con NIF G50139278, para la financiación de actividades en el ámbito de relaciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad y negociación colectiva por un importe de CIENTO CINCUENTA MIL EUROS (150.000,00 €), se dicta la siguiente resolución para la concesión de la subvención en régimen de concesión directa atendiendo a los siguientes:

I. ANTECEDENTES

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

Segundo.- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres cuyo Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorpora medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluyendo, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



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

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

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

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

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

Quinto. – Comisiones Obreras de Aragón (CCOO – Aragón) tiene la condición de organización sindical más representativa, de acuerdo con el artículo 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, con una gran implantación en el mundo laboral y una extensa experiencia en las relaciones laborales y la negociación colectiva.



Sexto. - En este contexto, con el fin de impulsar políticas, en el marco de las relaciones laborales, que favorezcan la cultura preventiva en la seguridad y salud en el trabajo, la elaboración de planes de igualdad, el fomento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas aragonesas, así como fomentar la negociación colectiva, en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023, aprobados por Ley 8/2022, de 29 de diciembre, en el “Anexo IV. Subvenciones nominativas”, que recoge y enumera las subvenciones nominativas vinculantes, se destina específicamente a Comisiones Obreras de Aragón (CCOO – Aragón) una partida presupuestaria de 150.000,00 euros, para tal fin.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

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

Por otra parte, el artículo 40.2 de la CE exige que la seguridad y salud sean objeto de una atención especial en la acción de los poderes públicos, constituyendo uno de los principios rectores de la política económica y social el velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Así, el artículo 43.1 CE reconoce el derecho a la protección de la salud y atribuye a los poderes públicos en su apartado 2 la competencia de organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas, prestaciones y servicios necesarios. Esta protección alcanza su máxima expresión en el artículo 15 CE, que reconoce como derecho fundamental el derecho a la vida y el derecho a la integridad física y moral.



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

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

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

En materia de empleo y trabajo en el artículo 26, el EA establece que “los poderes públicos de Aragón promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad y la prevención de los riesgos laborales, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, la formación y promoción profesionales y la conciliación de la vida familiar y laboral”. Asimismo, en su artículo 77. 2ª señala que la Comunidad Autónoma de Aragón, ostenta la competencia ejecutiva en materia de trabajo y relaciones laborales, incluyendo la prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

Tercero.- El Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 82 y siguientes), contempla las reglas y procedimiento establecido en el ámbito de la negociación colectiva y de aplicación de los convenios colectivos, su naturaleza jurídica y eficacia, la legitimación para negociar, los requisitos de la comisión negociadora, su puesta en marcha y el desarrollo del proceso de negociación, contenido y duración, así como, los requisitos de forma y tramitación oficial, mecanismos y causas de impugnación y aplicación e interpretación y que, en todo caso, deben cumplirse para que los convenios gocen de la fuerza vinculante que les reconoce la CE en su artículo 37.



Cuarto. - La Ley 8/2022, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023, contempla la partida presupuestaria 15030 G/3151/480674/91002, por un importe de 150.000,00 euros, destinada a “Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CCOO”.

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

Sexto. - El Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón (en adelante Ley de Subvenciones de Aragón), en su artículo 29, dice expresamente: “La concesión de las subvenciones previstas nominativamente en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para cada ejercicio, se formalizará mediante resolución del titular del Departamento gestor del crédito presupuestario al que se imputa la ayuda o mediante convenio”.

Séptimo. - Este programa se ha contemplado en el Anexo II de la Estrategia Aragonesa de Recuperación Social y Económica, aprobada por el Gobierno de Aragón el 3 de junio de 2020, cuyo conjunto de medidas se encuentran dirigidas a la recuperación de nuestra Comunidad Autónoma, haciendo frente a la grave situación ocasionada como consecuencia de la pandemia del Covid-19.

Octavo. - Esta subvención en régimen de concesión directa se encuentra incluida en el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía, Planificación y Empleo, para el periodo 2020-2023 aprobado por Orden de 25 de octubre de 2019 de la Consejera de Economía, Planificación y Empleo. 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 2017-2020, 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, Autónomos y Economía Social, considere prioritarias según la coyuntura económica y social.

Noveno. - Es competente la Consejera de Economía, Planificación y Empleo para dictar la presente resolución de conformidad con el artículo 29.1 de la Ley de Subvenciones de Aragón y con el Decreto 29/2020, de 11 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Economía, Planificación y Empleo.

Por todo lo anterior,

ACUERDA

Primero. - CONCEDER a COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN (CC. OO Aragón), una subvención por un importe de CIENTO CINCUENTA MIL EUROS (150.000,00 €), con cargo a la partida presupuestaria 15030 G/3151/480674/91002, sobre una base total del proyecto presentado cuyo presupuesto asciende a la misma cuantía.

La cantidad subvencionada se destinará a la financiación de las actividades que, en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad y negociación colectiva se describen a continuación y cuyas acciones se hayan realizado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023.

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 2022-2023.



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 2023 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, se programa la realización de 8 Seminarios en materia de prevención de riesgos laborales que tendrán lugar tanto en Zaragoza como en otras localidades de Aragón.

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.

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 pretendemos 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.

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

SEMINARIO	Localidad	FECHA aprox
El papel de las mutuas en la regulación de incapacidad temporal	Alcañiz o Monzón	Marzo-Abril-Mayo-Junio
El papel de las mutuas en la regulación de incapacidad temporal	Huesca	29 de marzo
La Salud Laboral y los Riesgos Psicosociales	Zaragoza	Septiembre-Octubre
Modalidades de Servicios de Prevención .Evaluación de puestos de trabajo.	Zaragoza	Noviembre-Diciembre
Temperaturas. Estrés térmico. Frio. Calor	Zaragoza	4 de mayo



Riesgo biológico en el trabajo	Zaragoza	Septiembre/octubre
Riesgos musculoesqueléticos con perspectiva de género	Zaragoza	Noviembre
Riesgo Químico en el trabajo	Teruel	Junio

DESCRIPCIÓN DE LOS SEMINARIOS:

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, generando importantes cambios normativos, 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
- Incapacidad temporal y desempleo
- Incapacidad temporal y maternidad
- Determinación de la contingencia
- Procedimiento de revisión de alta por contingencias profesionales
- Propuestas de alta médica formuladas por las mutuas en procesos de contingencias comunes
- Riesgo durante el embarazo o la lactancia



La salud laboral y los 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.

Los factores psicosociales/organizacionales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. La cultura, el liderazgo, el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de las personas trabajadoras.

Contenido:

- Definición de riesgos psicosociales
- Origen y naturaleza de los riesgos psicosociales
- Efectos y consecuencias de los riesgos psicosociales 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.
- Estructura del cuestionario.
- Análisis de datos y resultados.
- La planificación preventiva.

Modalidades de Servicios de Prevención. Evaluación de puestos de trabajo.

La gestión de la prevención requiere la coordinación y participación de toda la estructura jerárquica de la empresa, asignando responsabilidades en materia preventiva.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas:

- Asumiendo personalmente la actividad preventiva.
- Designando a uno o varias personas trabajadoras para llevarla a cabo.
- Servicios de prevención propios.
- Servicios de prevención ajenos.



- Constituyendo un servicio de prevención mancomunados.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que la persona empresaria esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

- Análisis del riesgo
- Valoración del riesgo
- Tipos de evaluaciones

El proceso general de las evaluaciones de riesgos se compone de las siguientes etapas:

- Clasificación de las actividades de trabajo.
- Análisis de riesgos.
- Identificación de peligros.
- Estimación del riesgo.
- Severidad del daño.
- Probabilidad de que ocurra el daño.
- Preparar un plan de control de riesgos. Revisar el plan.

Temperaturas. Estrés térmico. Frío. Calor.

Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los/as trabajadores/as. A tal efecto, deberá evitarse las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire, la irradiación excesiva y, en particular 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.

Ambiente térmico: inconfort térmico.

- Las corrientes de aire.
- Diferencia vertical de temperaturas.
- Valores de referencia.



- Inconfort térmico de los lugares de trabajo.

Situaciones de exposición al frío:

- Trabajos en locales (frigoríficos, cámaras, líneas de envasado...)
- Trabajos en exterior.
- Trabajos en altitud.

Efectos de exposición al frío:

- Sensación térmica de frío y dolor.
- Efectos respiratorios.
- Efectos cardiovasculares.
- Hipotermia.
- Lesiones por frío (caídas, resbalones y otros accidentes).

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.

- Factores de riesgo del estrés térmico.
- Factores relacionados con el tipo de tarea.
- Factores relacionados individuales.
- Medidas preventivas.
- Actuación ante un golpe de calor.

Riesgo biológico en el trabajo.

El objetivo del seminario es que los trabajadores/as y delegados/as conozcan las pautas para la prevención de los riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como establecer disposiciones mínimas aplicables a la actividad en la que puedan estar expuestos a algún tipo de agente de esta naturaleza.

Como evaluar el riesgo biológico:

- Contaminantes biológicos



- Fichas de datos de seguridad
- Calidad del aire interior
- Agentes biológicos: equipos de muestreo.

Medidas de prevención frente a los riesgos biológicos:

- Gestión de residuos: clasificación y tratamiento.
- Exposición a agente biológicos: seguridad y buenas prácticas en laboratorios.
- Gestión de residuos sanitarios.
- Gestión de residuos clasificación y tratamiento.
- Recogida, transporte y almacenamiento de residuos sanitarios.

Protocolos de vigilancia de la salud específica:

- Identificación de los trabajadores/as especialmente sensibles.
- Planificación de adecuadas medidas preventivas: programas de vacunación o profilaxis, medidas preventivas específicas en caso de embarazo o lactancia y programas de formación y sensibilización.

Equipos de protección individual (EPI) en los riesgos biológicos:

- Equipos de protección individual en laboratorios.
- Equipos de protección individual y condiciones ambientales.
- Equipos de protección individual ante microorganismos.
- La gestión de equipos de protección individual en centros sanitarios.

Actuación ante accidentes con riesgo biológico:

- Metodología para la evaluación de equipos cortapunzantes.
- Prevención de accidentes por lesión cutánea.
- Prevención de riesgo en laboratorio: elementos de actuación y protección en caso de emergencia.

Riesgos musculo esqueléticos con perspectiva de género.



Los trastornos musculo esqueléticos son de origen multifactorial con factores laborales, pero también individuales. Dentro de estos factores individuales, es importante tener en cuenta el género, ya que los trastornos musculo esqueléticos no afectan por igual a hombres y mujeres.

Concepto de trastornos musculo esqueléticos:

- Condiciones de trabajo y exposición a riesgos.
- Factores de riesgos físicos.
- Condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.
- Trastornos musculo esqueléticos según edad y tipo de lesión.

Las desigualdades de género en los trastornos musculo esqueléticos:

- Diferencias en la exposición laboral en hombres y mujeres.
- Trabajos feminizados.
- Carga física de trabajo sin perspectiva de género.
- Evaluaciones de puestos de trabajo.
- Diseño ergonómico de los puestos.
- Los riesgos psicosociales diferentes en hombres y mujeres.

Riesgo químico en el trabajo.

Los riesgos químicos vienen determinados por la exposición de la persona trabajadora normalmente por inhalación o por vía dérmica. Para calificar un riesgo químico desde el punto de vista de su gravedad, se deben valorar conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

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

Vías de entrada de los agentes en el organismo:

- Vía inhalatoria.
- Vía dérmica.
- Vía digestiva.



- Vía parenteral.

Efectos sobre la salud de los agentes químicos:

- Efectos tóxicos agudos.
- Efectos corrosivos.
- Irritantes oculares.
- Sensibilizantes respiratorios.
- Sensibilizantes cutáneos.
- Cancerígenos y/o mutágenos.
- Tóxicos para la reproducción.
- Tóxicos en determinados órganos.
- Alteraciones endocrinas.

Evaluación de la exposición a agentes químicos:

- Ficha de datos de seguridad y etiqueta.
- Indicaciones de peligro y pictogramas.
- Acciones sobre el agente químico.
- Acciones en el método de trabajo.
- Sustitución.
- Medidas de protección colectiva.
- Medidas de protección individual.

Los indicadores previstos son:

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



Acción número 1.- PRESUPUESTO	
Técnico Medio (224 horas)	5.671,68€
Personal de apoyo: Administrativo(12 horas)	230,76 €
Gastos actividad: dietas y desplazamientos Técnicos y Ponentes	1.200,00€
Gastos actividad: desplazamientos asistentes	400,00€
Gastos generales	386,80€
Total	7.889,24 €

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 2 horas 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.

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

CENTRO EDUCATIVO	LOCALIDAD	CICLO FORMATIVO	FECHA APROX
CPIFP LOS ENLACES	ZARAGOZA	IMAGEN Y SONIDO	ABRIL 2023
CPIFP MOVERA	ZARAGOZA	FORESTAL Y	03/05/2023



		AGROJARDINERÍA	05/05/2023
IES MIGUEL CATALÁN	ZARAGOZA	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN Y SANIDAD	MAYO 2023
IES LEONARDO DE CHABACIER	CALATAYUD	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES Y ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	MAYO 2023
IES EMILIO JIMENO	CALATAYUD	INFORMÁTICA Y COMUNICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN	MAYO 2023
CPIFP MONTEARAGÓN	HUESCA	ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	MAYO 2023
IES RAMON Y CAJAL	HUESCA	IMAGEN Y SONIDO, DJ	15 de mayo 2023
IES VALLE DE GUADALOPE	CALANDA (TERUEL)	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	OCTUBRE 2023
IES DAMIÁN FORMENT	ALCORISA (TERUEL)	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	OCTUBRE/NOVIEMBRE 2023
CS OLIVER	ZARAGOZA	ALBAÑILERÍA Y JARDINERÍA	23/02/2023

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

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

Acción número 2.- PRESUPUESTO	
Técnico Medio (224 horas)	5.671,68€
Personal de apoyo: administrativo(12 horas)	230,76€
Gastos de actividad: dietas y desplazamientos	300,00€
Gastos de actividad: cuadernos apoyo alumnado	1.250,00€
Gastos generales	386,80€
Total	7.839,24€

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 miércoles 27 de abril de 2023 en el Salón de actos del Centro Pignatelli en Paseo de la Constitución de Zaragoza.

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

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

PROGRAMA

- 09,30 horas. Presentación de la jornada
 - M^a Soledad De La Puente Sánchez. Directora General de Trabajo del Gobierno de Aragón.
 - Secretario General de UGT Aragón.
 - Secretario General de Comisiones Obreras Aragón.
- 10,15 horas. Ángel Javier Muñoz Fiscal de Sala de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 11,00 horas. Descanso
- 11:30 horas:
 - Girela Molina, Braulio Antonio.
 - Médico Inspector de Servicios Sanitarios. Consejería de Salud, Junta de Andalucía Vocal Equipo de Valoración de Incapacidades. Dirección Provincial del INSS. Granada Profesor Asociado. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
- 12,15 horas. Ruth María Vallejo Dacosta
 - Departamento de Derecho de la Empresa
 - Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
 - Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
- 13,00 horas. Clausura y cierre.



- Luis Clarimon .Secretario de Salud Laboral y Medioambiente CCOO Aragón.
- José de las Morenas. Secretario de Política sindical e Industrial de UGT Aragón.

Los indicadores previstos serán:

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

Acción número 3.- PRESUPUESTO	
Técnico Medio (70 horas)	1.772,40€
Personal de apoyo: Administrativo(14 horas)	269,22€
Gastos de actividad : Alquiler sala.	250€
Gastos de actividad: Edición folleto.	160 €
Gastos de actividad. Comida y desplazamientos.	150 €
Gastos generales	133,68 €
Total	2.735,30 €

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.

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.

CCOO Aragón realizara una encuesta On Line y un posterior análisis e informe sobre las evaluaciones de riesgos en los puestos de trabajo. La encuesta va dirigida a los trabajadores, trabajadoras, delegados y delegadas de prevención con el objetivo de recoger y analizar la información y cuantificar en cuantas empresas se han realizado la evaluación de los puestos de trabajo.

Tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, es obligación de la persona empresaria la evaluación de dichos riesgos para establecer las medidas de aquellos que no se pueden evitar.

Con todo esto pretendemos analizar:

- Empresas y sectores en las que no se realiza la evaluación.
- Grado de conocimiento por parte de la plantilla
- Valoración de los riesgos.
- Participación de los delegados y delegadas de prevención en las evaluaciones.
- En las que se han realizado, analizar el tipo de evaluación y si se ha hecho seguimiento.
- Conocer si se han evaluado los riesgos psicosociales



- Si se ofrece información a los/as trabajadores/as sobre la evaluación de los puestos.

- Los técnicos de la Secretaría de Salud Laboral realizaremos un informe sobre las conclusiones.

La Secretaría de Salud laboral de CCOO Aragón actualizara y reeditara la Guía del delegado y la delegada de prevención para proporcionar a los delegados y delegadas de CCOO una herramienta útil para facilitar su difícil tarea en la reivindicación de la seguridad y la salud y poner en valor la importancia de lo que hacen para conseguir cada día centros de trabajo más saludables para los compañeros y compañeras que allí trabajan codo con codo. A la vez que se pretende trasladar esos logros al entorno donde se vive individual y colectivamente.

La actualización se realizará por parte de los técnicos de la Secretaría de Salud Laboral para ampliar aquellas materias que se han modificado o actualizado en la legislación laboral (permisos por paternidad, planes de igualdad, modificación de bajas laborales ... etc.).

Libro de 247 páginas con los siguientes contenidos

PRESENTACIÓN	
LA SALUD LABORAL	
Introducción	
Ámbito legal de la salud laboral	
¿Cómo detectamos los daños a la salud?	
¿En qué consiste la prevención de riesgos?	
“Reglas de juego”	
OBLIGACIONES Y DERECHOS	
El deber empresarial de seguridad	
Derechos de los trabajadores	
Paralización del trabajo por riesgo grave e inminente	
¿Se aplica realmente la ley en mi empresa?	
Responsabilidades y sanciones	
Tipificación de infracciones	
DELEGADOS DE PREVENCIÓN	
¿Qué es un delegado de prevención?	
¿Qué significa ser delegado de prevención de CCOO?	
¿Cómo se elige o se designa un delegado de prevención?	
Recursos e instrumentos	
Facultades y competencias de los delegados de prevención	
Delegados de prevención sectoriales	
Funciones de la representación de los delegados de prevención	
Deber de sigilo profesional	
Sobre las responsabilidades del delegado de prevención	



Guía de autoevaluación	
LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	
La tutela de la salud laboral: principios generales	
Normativa básica en salud laboral	
La salud laboral en la función pública	
La salud laboral en empresas de trabajo temporal (ETT)	
La salud laboral de los trabajadores de las contratas y las subcontratas	
Prevención de riesgos laborales y trabajadores autónomos	
Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles	
POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y PLAN DE PREVENCIÓN	
El principio básico en prevención: la prevención integrada	
El plan de prevención	
Evaluación de riesgos	
Planificación de la actividad preventiva	
Vigilancia de la salud	
¿Pruebas y controles de alcohol y drogas? o ¿vigilancia de la salud?	
LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	
¿Qué son y para qué sirven?	
¿Cómo constituir el comité de seguridad y salud?	
Competencias y facultades	
Cómo hacer funcionar el comité	
ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS	
¿Qué es y para qué sirve un servicio de prevención?	
Funciones	
¿Cómo constituir un servicio de prevención?	
1. Servicio de prevención propio	
2. Servicio de prevención ajeno	
3. Servicio de prevención mancomunado	
Requisitos mínimos	
Memoria de los servicios de prevención	
ESTRATEGIAS SINDICALES	
La acción sindical en salud laboral	
Participación en salud laboral	
¿Participar, para qué?	
¿Qué elementos hacen falta para que sea posible participar?	
Una propuesta operativa de participación: el plan de prevención	
Intervención sindical en salud laboral: la importancia de trabajar con método	
Denunciar incumplimientos	
Daños a la salud. Actuación del delegado de prevención ante un accidente y/o enfermedad profesional relacionada con el trabajo	
Cuestionarios	
INSTITUCIONES Y ORGANISMOS	
Organismos públicos y de participación nacionales: Inspección de Trabajo, INSHT, Fundación de Riesgos Laborales	
Organismos internacionales públicos y participativos: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, OIT	
Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social	



¿Qué son?	
¿Qué labor realizan?	
¿Cuándo acudir a la mutua?	
¿Qué ocurre si se produce un conflicto con la mutua?	
LA SALUD LABORAL Y LAS DROGAS, EL MEDIO AMBIENTE, Y LA SEGURIDAD VIAL Y LA MOVILIDAD	
La salud laboral y las drogas	
La salud laboral y el medio ambiente	
La salud laboral y la seguridad vial y la movilidad	
ANEXO LEGISLATIVO	
ANEXO: MODELO DE ESCRITOS DE SOLICITUD Y DENUNCIA	

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

- Gestión de bajas IT
- Pantallas de visualización de datos
- Riesgos por frío y bajas temperaturas
- Ruido
- Adaptación del puesto de trabajo
- Otros que puedan ser necesarios

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

Difusión en redes sociales

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

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



www.saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com

Tareas necesarias para el mantenimiento de la página web;

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

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 de twits publicados.

Los indicadores para publicaciones previstos serán:

- Número de ejemplares
- Numero infografías publicadas



Acción número 4.- PRESUPUESTO	
Técnico Medio (2.580 horas)	65.325,60€
Técnico medio de apoyo (48 horas)	1.215,36€
Personal de apoyo: Administrativo (126 horas)	2.422,98€
Gastos actividad: desplazamientos	120,00€
Reedición Guía Delegado Prevención	2.424,96€
Mejora y mantenimiento WEB	500,00€
Gastos Generales	4.519,94€
Total	76.528,84 €

Acción número 5.- ACCIONES DE MEJORA DE LA APLICACIÓN Y DE DIFUSIÓN DE LA APLICACIÓN APP STOP AMIANTO EN COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN DE CIENCIA CIUDADANA IBERCIVIT.

Desde la Secretaria de Salud Laboral y en colaboración con la Fundación para la promoción de Ciencia Ciudadana IBERCIVIT, se creó una APP con la que cualquier persona puede localizar de un modo rápido y ágil zonas con concentración de amianto, posicionarlas en el mapa y realizar una fotografía que facilite encontrarla y tratarla debidamente.

Con esta actividad se contribuye a crear un inventario de ubicaciones y un mapa del amianto en Aragón que favorezca su localización y posible correcto tratamiento.

Se realizarán acciones de difusión a las personas trabajadoras, delegados y delegadas y comités de seguridad y salud para dar a conocer la APP y su funcionamiento, con el fin de que se detecten en los centros de trabajo o cualquier otro punto de los municipios, estructuras que contengan amianto, como puede ser tejados, tuberías, depósitos, escombros. Etc.

Los indicadores previstos serán:

- Numero de reportes y localizaciones.



Acción número 5.- PRESUPUESTO	
Técnico Medio (28 horas)	708,96€
Personal de apoyo (4 horas)	76,92€
Gastos de actividad: Modificación contenidos amianto	170,00€
Gastos generales	51,50€
Total	1.007,38€

ACCIONES A REALIZAR Y VALORACIÓN ECONÓMICA EN MATERIA DE IGUALDAD

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

Acción 1: IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y DIÁLOGO SOCIAL.

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

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.



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.

Por todo ello, ya en 2021, se consideró necesario, y así se desarrolló, el diseño de un sitio web específico que fuera referente de la igualdad en la empresa en Aragón, y como repositorio de noticias, agenda, y documentos clave para las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras.

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

Teniendo en cuenta este contexto y las necesidades actuales, se propone para 2023 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://igualdadenaempresaaragon.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. En este caso, cada agente social, realizará 3 actualizaciones mínimo, y se incluirá la serie de infografías sobre Buenas Prácticas en Igualdad que se prevé se realicen en el apartado 4 de esta acción



2. Difusión del sitio web “Igualdad en la empresa Aragón”, a través de las diferentes herramientas y canales de comunicación corporativos de los diferentes Agentes Sociales y Gobierno de Aragón, con carácter general, al menos una vez al mes por parte de cada organización.
3. Organización y desarrollo de una jornada de difusión con la participación del Gobierno de Aragón para la presentación de los trabajos realizados, el sitio web, evolución de los planes de igualdad en Aragón, y presentación de buenas prácticas.

En dicha jornada, se presentarán la guía de buenas prácticas en materia de igualdad e infografías diseñadas, y la web “Igualdad en la Empresa Aragón. El esquema inicial será el siguiente: presentación de trabajos y herramientas, actualidad legislativa (si es el caso), presentación de casos de éxito en materia de planes de igualdad, e información sobre la evolución de los planes de igualdad de Aragón en los últimos años.

4. Revisión de la guía “Buenas prácticas en materia de igualdad”, desarrollada de forma conjunta en el marco de actuaciones 2019, con el objetivo de actualizar en su caso, contenidos, imagen logo, y preparar algún material más visual y atractivo para su difusión y distribución de forma digital.

Se actualizará así dicha guía con posibles nuevas prácticas detectadas en los nuevos planes de igualdad registrados en REGCON. En base a los datos actuales (236 planes de igualdad en REGCON Aragón), se estima que el número de planes de igualdad vigentes puede alcanzar los 250. Se trabajará de forma conjunta, revisando cada agente social una cuarta parte de los planes de igualdad.

Se podrán también considerar otras buenas prácticas identificadas a lo largo del trabajo realizado y acompañamiento realizado a empresas y personas trabajadoras. Con el resultado de todo ello, se preparará una serie de infografías (entre 4 y 8), para su distribución digital en el sitio web, destacando las principales prácticas y recomendaciones.

Los indicadores previstos serán:

- Nº de documentos de buenas prácticas, en formato de infografías, contabilizando a su vez la difusión de cada una de ellas
- Nº de reuniones de coordinación de los cuatro AASS, incluyendo sus fechas de realización.
- Nº de visitas a la web común de igualdad.
- Nº de publicaciones en el sitio web.
- Nº de actuaciones de difusión del sitio web.



- N° de asistentes a la jornada desagregados según sexo.
- N° de infografías.
- N° de buenas prácticas detectadas.

Acción número 1.- PRESUPUESTO	
Coordinador/Responsable (120 horas)	4.034,40€
Técnico Medio Igualdad (144 horas)	3.646,08€
Personal de apoyo: Administrativo (10 horas)	192,30
Gastos generales	355,02€
Total	8.227,80€

Acción 2: FORMACIÓN EN PLANES DE IGUALDAD

Objetivo específico acción 2: *Ofrecer los conocimientos suficientes para ser capaz de desarrollar un Plan de Igualdad de Empresa basado en el Real Decreto 901/2020. Profundizar en la fase de diagnóstico y las medidas a implementar en un Plan de Igualdad en las empresas.*

Las empresas con más de 50 personas en plantilla deben contar con un plan de igualdad. El desarrollo de un plan de igualdad plantea un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas. El plan de igualdad se estructura tras la realización previa de un diagnóstico, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, y elaborado en la comisión negociadora de dicho plan de igualdad.

Los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. También deben incluir el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, planteamos continuar con la labor formativa de años anteriores en esta ocasión con dos formatos distintos. Un formato de profundización en la fase de diagnóstico que resulta



esencial para proponer las medidas que vengan a corregir las discriminaciones detectadas. Un nuevo formato para nosotros que consiste en la realización de talleres virtuales. La duración prevista variará entre 45 y 60 minutos con la intención de que sirvan de refuerzo a la formación recibida con anterioridad. Se dirigirá a un alumnado que por distintos motivos no acude a las convocatorias presenciales y donde el desplazamiento no sea uno de los motivos consignados. Estos talleres podrán ser realizados por alumnado de toda la Comunidad Autónoma de Aragón. Al ser talleres de menor duración esperamos que sean compatibles con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral que tal y como acreditan los datos estadísticos, son las mujeres las que menos tiempo disponen para su formación. Con estos talleres se plantea un alcance de 50 personas asistentes, 25 en Zaragoza, 12 en Teruel y 13 en Huesca.

La acción formativa que se propone consistirá en la realización de 3 cursos de 5h de duración sobre profundización en la fase del diagnóstico del Plan de Igualdad y en las medidas que se pueden implementar para corregir las diferencias detectadas en el diagnóstico de la empresa. Al ser una formación de un nivel superior al básico se procurará realizar 1 en cada provincia: Zaragoza, Teruel y Huesca. En el caso de que no se pudiesen completar un mínimo de 10 personas en los cursos de Huesca y Teruel se ofertarán en Zaragoza. La convocatoria de la formación va dirigida a las personas de la RLPT que hayan realizado recientemente la formación básica sobre negociación de Planes de Igualdad o equivalente. Para la formación en las provincias de Huesca y Teruel valoramos la asistencia de 10 personas (que es el mínimo), en cada una de ellas y para la formación de Zaragoza la asistencia mínima para la realización de la formación será de 12 personas. En total unas 32 personas asistentes. A continuación, se señala el contenido de la formación de la que nos reservamos la opción de incorporar pequeños cambios.

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

Se trabajará para garantizar que el personal que imparta la formación tengan presencia paritaria.

Primera acción formación profundización.



PLAN DE IGUALDAD. NIVEL INTERMEDIO. FASE DEL DIAGNÓSTICO. ACCIONES Y MEDIDAS (5h)

Fase. Elaboración del diagnóstico

- Objetivos y finalidad del diagnóstico
- Quiénes intervienen en la realización del diagnóstico
- Metodología y proceso de desarrollo del diagnóstico
- Condiciones generales relativas al diagnóstico
- Información básica de la empresa
- Información cualitativa y cuantitativa de la plantilla.
- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional
- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Redacción del informe diagnóstico

Fase. Determinación de áreas de actuación – Acciones y medidas

La segunda acción que se propone es la realización de 5 talleres virtuales (45-60m). Se ofrecerán a través de enlaces privados del canal de YouTube de CCOO Aragón. Una vez terminada la realización de la formación se abrirán las inscripciones de manera permanente hasta el mes de diciembre de 2023 para realizar la evaluación del número de participantes. La fecha concreta de cierre de la formación está por concretar. Al ser una formación en la que cada persona podrá inscribirse cuando desee se va a realizar una estimación del número de alumnado al que se quiere formar. Se estima un mínimo de 20 personas por cada formación como objetivo a alcanzar durante este año. En total se alcanzará a 100 personas alumnas.

MERCADO DE TRABAJO Y BRECHA DE GÉNERO (45-60m)

- Mercado de trabajo. Conceptos
- Población en edad de trabajar, activa, inactiva, ocupada y desempleada
- Tipos de contratos y jornadas laborales
- Contratos y jornadas laborales de las mujeres en el mercado laboral
- Concepto de Brecha de género



- Mercado laboral en el año

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. ROLES Y ESTEREOTIPOS (45-60m)

- Roles y estereotipos de género
- Concepto de Brecha salarial de género
- Factores que contribuyen a la existencia de la brecha salarial de género
- Discriminación salarial de género
- Cálculo de la brecha salarial
- Combatir la brecha salarial
- Segregación ocupacional de género
- Concepto de techo de cristal, acantilado de cristal y suelo pegajoso

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. AVANZAR HACIA LA CORRESPONSABILIDAD (45-60m)

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

COMISIÓN NEGOCIADORA PLAN DE IGUALDAD (45-60m)

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



ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: SISTEMA DE PREVENCIÓN.
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (45-60m)

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

Los indicadores previstos serán:

FORMACIÓN EN PLANES DE IGUALDAD NIVEL INTERMEDIO:

- Nº de talleres. (Nivel Intermedio, talleres virtuales)
- Nº de talleres por provincias. (nivel intermedio)
- Nº de asistentes desagregados por sexo y por provincia.

TALLERES VIRTUALES. FORMACIÓN EN PLANES DE IGUALDAD.

- Nº de asistentes total, por taller, por provincia y desagregados según sexo.
- Nº de canales de difusión de la formación virtual
- Nº de temáticas abordadas
- Nº de Difusión de cada uno de los talleres.

Acción número 2.- PRESUPUESTO	
Coordinador/Responsable (12 horas)	403,44€
Técnico Medio Igualdad (144 horas)	3.646,08€
Administrativo (10 horas)	192,30€
Gastos actividad: dietas y desplazamientos formadores	180,00€
Gastos actividad: desplazamientos alumnos	200,00€



Gastos actividad: edición de materiales	536,00€
Gastos generales	191,34€
Total	5.349,16€

Acción 3: SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Objetivo específico 1 acción 3: *Reflejar los elementos de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que explican las brechas laborales existentes.*

Se propone alcanzar este objetivo a través de la realización de 3 videos que se compartirán en los canales de distribución y por medio de los canales de redes sociales. El impacto de la imagen en los últimos tiempos es muy potente y nos parece el medio adecuado para transmitir los valores, efectuar las denuncias y poner de manifiesto los beneficios de la igualdad de mujeres y hombres.

Los temas a tratar en los videos tendrán relación con poner de manifiesto las brechas salariales que se dan en el ámbito laboral que perpetúan las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo remunerado y que a su vez conllevan a la brecha salarial existente.

En el material que se realice se tendrá en cuenta el uso del lenguaje inclusivo. El material será accesible a través de la página web <https://aragon.ccoo.es/>

Objetivo específico 2 acción 3: *Reflexionar sobre las causas y las formas del acoso sexual y acoso por razón de sexo; conocer los protocolos para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y además tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo.



Toda empresa, independientemente del número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Pero además de ser obligatoria la adopción de medidas para evitar el acoso y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias, el protocolo de prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo presenta indudables ventajas para las partes. La existencia de un protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de la empresa contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y les clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en la empresa.

Otra de las acciones será la realización de una jornada para abordar la situación en España, la legislación y medios para la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se contará en las intervenciones con la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón, representación de CCOO confederal y expertas en la materia. También se elaborará material para difundir a través de nuestros canales de comunicación con la RLPT y a través de las Redes Sociales con el objeto de sensibilizar sobre esta materia. Se trata de materiales visuales, tipo infografías, reel, short, etc. para difundir la jornada y algunos contenidos sobre lo tratado en la jornada. (se realizarán mínimo 3 materiales de este tipo). Se realizará a través de las cuentas de CCOO Aragón y la cuenta de la secretaría de Igualdad y Política Social de CCOO Aragón. Se realizará una edición impresa, 1 folleto o similar que se entregará en la jornada junto a una carpeta o formato similar para entregar la documentación. Previsión personas asistentes: 30 personas.

En todas las acciones que se realicen se tendrá en cuenta el uso del lenguaje inclusivo. El material será accesible a través de la página web <https://aragon.ccoo.es/>

Los indicadores previstos serán



- Nº de videos de sensibilización
- Nº canales publicación y difusión de los videos de sensibilización
- Nº de visualizaciones de los videos de sensibilización en distintos canales
- Nº de materiales realizados sobre acoso sexual y por razón de sexo en los distintos formatos.
- Nº de personas asistentes Jornada sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Datos desagregados por sexo
- Nº de correos enviados con el material sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.(material enviado)
- Nº de publicación de material por redes sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Acción número 3.- PRESUPUESTO	
Coordinador/Responsable (48 horas)	1.613,76€
Técnico Medio Igualdad (120 horas)	3.038,40€
Técnico Medio Apoyo-videos y redes (72 horas)	1.823,04€
Administrativo (10 horas)	192,30€
Gastos actividad: dietas y desplazamientos ponentes	300,00€
Gastos actividad: desplazamientos asistentes	200,00€
Gastos actividad: edición de materiales	250,00€
Gastos generales	300,76€
Total	7.718,26€

Acción 4: OTRAS ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD.

Objetivo específico acción 4: *Asesorar a la RLT y estructuras de CCOO Aragón sobre legislación en materia de igualdad; apoyar las actuaciones que se lleven a cabo en materia de igualdad en los centros de trabajo, Asesorar a la RLPT en la elaboración de Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*



Mediante esta acción se procura dotar a la representación legal de CCOO Aragón y a sus estructuras de materiales y asesoramiento para cumplir con su labor en los centros de trabajo. Entre ellas dar apoyo a la representación legal de CCOO Aragón y a las distintas estructuras de CCOO Aragón en la elaboración de Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas para dar cumplimiento con la legislación vigente en materia de sensibilización, detección, actuación y protección a la salud. Esta acción se prestará durante todo el año, asesoramiento y acompañamiento a todos los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, así como a la representación legal de las personas trabajadoras en materia de igualdad, facilitando apoyo e información en coordinación con las distintas federaciones de CCOO y, manteniendo reuniones periódicas con el fin de intercambiar información sobre estas materias y desarrollo de estrategias para cumplir con el objetivo planteado. Previsión reuniones estructura: 5. Previsión consultas asesoramiento: 50

Se prestará apoyo a las distintas estructuras de CCOO Aragón en la negociación de los planes de Igualdad de las empresas que no dispongan de RLPT en la totalidad o en algún centro de trabajo y se encuentre dentro del ámbito funcional del plan de igualdad de esa empresa. Para realizar esta labor de manera coordinada se establecerá un sistema entre las distintas estructuras del sindicato. El apoyo puede consistir en asistir a las reuniones para la elaboración del Plan de Igualdad tanto como parte asesora o como parte negociadora a través de elaboración de informes previo análisis de la documentación para el apoyo en la detección de desigualdades o en la propuesta de medidas a implementar para corregir discriminaciones detectadas.

Para ello, se atenderán todas las consultas, tanto de carácter individual como colectivo, en la perspectiva de la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades con la finalidad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas y resolver cuestiones o incidencias individuales en materia de igualdad tanto de forma presencial y también on-line. Estas tareas se realizan de manera presencial, telefónica, a través del correo electrónico o mediante videoconferencia para favorecer la asistencia en caso de convocatoria y/o la prestación de asesoramiento o consulta a todo el territorio de Aragón. Previsión consultas: 50



Con objeto de compartir conocimientos, de establecer una participación de la representación legal y sindical y también la difusión de información se realizará la edición de materiales en formato impreso, folleto sobre Planes de igualdad (150 ud) para llevar la igualdad real de hombres y mujeres en los centros de trabajo.

Para ello, se atenderán todas las consultas, tanto de carácter individual como colectivo, en la perspectiva de la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades con la finalidad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas y resolver cuestiones o incidencias individuales en materia de igualdad tanto de forma presencial y también on-line.

Los indicadores previstos serán:

- Número de personas que han consultado desagregadas según sexo
- Nº de Reuniones coordinación responsables de los planes de Igualdad
- Nº Consultas empresas para constituir comisión negociadora
- Nº folletos sobre Planes de Igualdad
- Nº de reuniones con delegados/as en forma de asesoramiento para la realización de un plan de igualdad.
- Nº de consultas según sector de actividad.
- Nº de consultas según medio de llegada.(Reunión, telefónica, email.)
- Nº de consultas según la materia de igualdad a abordar: diagnóstico cuantitativo y cualitativo, evaluación de puestos, medidas de igualdad, comisión negociadora, comisión de seguimiento.

Acción número 4.- PRESUPUESTO	
Coordinador/Responsable (60 horas)	2.017,20€
Técnico Medio Igualdad (720 horas)	18.230,40€
Administrativo (42 horas)	807,66€
Gasto de actividad: Edición de materiales	700,00€



Gastos generales	949,52€
Total	22.704,78€

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

Acción única: VALOR DEL DIÁLOGO SOCIAL EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

El Diálogo Social ha actuado como eje vertebrador de la acción social y económica que por reconocimiento constitucional los interlocutores sociales (organizaciones sindicales y empresariales más representativas) hemos venido impulsando en pro del interés general y el cumplimiento de fines públicos, en el seno de nuestra Comunidad Autónoma y sus organismos de participación.

La OIT reconoce además a la negociación colectiva como mecanismo fundamental del diálogo social. “Constituye el núcleo del mantenimiento de unas buenas relaciones laborales y es una herramienta de ajuste cuando cambian las circunstancias en relación con la manera en que abordan las condiciones de trabajo y de empleo”. Asimismo, reconoce que unas instituciones de negociación colectiva eficaces son parte de un entorno propicio para las empresas sostenibles, porque promueven la confianza, la cooperación y la estabilidad y son base para unas relaciones laborales sólidas.

Al examinar cómo la negociación colectiva ha ayudado a crear un entorno político e institucional necesario y resiliente, el diálogo social efectivo y la participación continua de los interlocutores sociales en la vida política, social y económica se ha de tener en cuenta tanto en épocas de bonanza como en los momentos de crisis.

Impulsar el diálogo social y la negociación colectiva es por tanto necesario y un factor estratégico para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad en general y actúa sobre ejes vertebradores como la cualificación y el empleo, la seguridad y salud, la diversidad o la igualdad.



El Diálogo Social contribuye a la cohesión social, el progreso y la mejora de la competitividad de Aragón. El paso del tiempo ha demostrado que se trata de una figura clave para la concertación y el logro de acuerdos de largo alcance en el ámbito socioeconómico en su conjunto.

Sin embargo, esta contribución al desarrollo de Aragón si bien parece incuestionable no llega siempre a ser visible para el conjunto de la sociedad.

Es momento de iniciar un proceso de puesta en valor, a través del análisis objetivo sobre la contribución específica que el Diálogo Social ha supuesto tanto para el tejido social y productivo, como para la sociedad en su conjunto y las instituciones aragonesas.

Por ello se considera que ha llegado el momento y es necesario abordar un estudio específico sobre la concreta repercusión, tanto cualitativa como cuantitativa que el diálogo social ha tenido y tiene en nuestro territorio, a través de ejemplos concretos, cómo se han materializado y sus consecuencias en términos de rentabilidad, beneficio o aportación específica, qué ha supuesto para nuestra Comunidad Autónoma y ante qué posible escenario nos encontraríamos sin su existencia. Así mismo, el impacto social y económico en costes que hubiera supuesto tanto para las administraciones públicas como para las empresas y los trabajadores si no se hubiera contado con un instrumento como el ASECLA y su materialización en el SAMA, identificando los beneficios directos e indirectos en términos de descenso de la conflictividad y paz social alcanzada.

Los interlocutores sociales, quienes legítimamente desarrollan la negociación colectiva y, junto a ella, las posibilidades de conciliar los intereses de ambas partes, ante una realidad extremadamente compleja como la actual y, a la vez, cambiante, habilitaron mecanismos eficaces y de respuestas inmediatas que reducen las incertidumbres y afianzan la confianza de las personas trabajadoras. Algo que también contribuye a afianzar la actividad de la empresa y tiene incidencia general en la economía y en la sociedad en su conjunto.

El principal objetivo del diálogo social propiamente dicho es el de promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo. Las estructuras del diálogo social así como los procesos que se han desarrollado con éxito han sido capaces de resolver importantes cuestiones de índole



económica y social, han alentado el buen gobierno, el progreso y la paz social, la estabilidad e impulsado el desarrollo económico en nuestra comunidad autónoma.

El fortalecimiento de los mecanismos de solución autónoma de conflictos laborales, no solo es importante para las organizaciones firmantes, sino que lo es también para los poderes públicos y para el conjunto de la sociedad dado el valor que aporta a su conjunto a la sociedad.

Para las personas trabajadoras de las relaciones laborales: Empresas y personas trabajadoras resulta esencial disponer de mecanismos que encaucen los conflictos que inevitablemente surgen a lo largo del tiempo. Con el ASECLA y el SAMA las organizaciones empresariales y sindicales más representativas establecen mecanismos endógenos y permiten un procedimiento e instituciones propias del mundo de la empresa y personas trabajadoras que permita un cauce para la solución de los mismos. Y que han mostrado una mayor eficacia y satisfacción en los destinatarios que otras fórmulas externas al mundo laboral.

Por ello, vio la luz el ASECLA, con el objetivo de afianzar un sistema de relaciones laborales articulado sobre el diálogo, la concertación y la autonomía colectiva de los interlocutores sociales. El ASECLA supuso un impulso incuestionable al sistema de relaciones laborales y contribuyó a la creación de un organismo que añade valor y eficiencia a las relaciones de trabajo, y sirve de un modo indubitado a la canalización del conflicto social. Este es el ejemplo del SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

El SAMA es un ejemplo que va a servir como estudio piloto para este año 2023, sobre resultados de impacto y puesta en valor del diálogo social en el sistema de relaciones laborales y el ámbito de la negociación colectiva en Aragón.

El estudio se realizará por un grupo de investigación formado por los agentes sociales firmantes del convenio y por asesoría profesional externa. Para la elaboración de este estudio vamos a utilizar una metodología mixta, tanto cuantitativa como cualitativa.

A través de la metodología cuantitativa se va a recabar información específica del funcionamiento del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje en términos de nº de solicitudes anuales, nº de intervenciones en los distintos procedimientos (tanto carácter preceptivo como voluntario), tipología de las mismas, nº de personas trabajadoras afectadas, comparativa de los resultados obtenidos y su evolución en el tiempo entre otros. Costes de



horas de huelga evitadas, ahorro de costes judiciales para la administración, de prestaciones, gastos judiciales ahorrados para trabajadores y empresas, afección en servicios públicos,....

Con una metodología cualitativa se abordará la obtención de información relevante sobre la contribución del SAMA en el ámbito de las relaciones laborales de Aragón, procedente de experiencias y percepciones de quienes participan en los distintos procesos de negociación, conciliación o arbitraje. Para ello, se llevarán a cabo entrevistas con al menos 40 potenciales personas destinatarias del servicio (10 por cada agente social) entre empresas, personal asesor, personal de mediadores, personas trabajadoras y/o sus representantes.

Se prevén las siguientes fases en el desarrollo del estudio, cuyo diseño corresponderá a los profesionales externos bajo la supervisión del grupo de investigación:

1. Enmarcación de la intervención.
2. Recogida y análisis de datos de ejecución y funcionamiento del organismo, incluyendo un análisis de la evolución de la conflictividad en el tiempo.
3. Diseño y realización de las entrevistas al “target” de usuarios definido.
4. Elaboración del estudio con volcado de conclusiones.

La distribución de las diferentes tareas y seguimiento de logros de los objetivos de trabajo marcados se realizará en reuniones de coordinación entre los agentes sociales y cada agente será responsable de una parcela concreta del estudio que luego deberá ponerse en común y validarse por parte de los 4 agentes sociales. Se llevarán a cabo 3-4 reuniones de coordinación. Estas reuniones serán conjuntas de los agentes sociales firmantes del convenio con el equipo asesor externo. En la primera se fijarán objetivos a lograr, plazos y actuaciones a realizar con el equipo asesor externo.

En cada una de las reuniones previstas, que se periodificarán con un cronograma temporal ajustado al desarrollo del proyecto, se realizarán las actuaciones necesarias para lograr una correcta supervisión de los avances del estudio.

La última reunión de coordinación servirá para la revisión y puesta en común de los resultados finales obtenidos, llevando a cabo un feedback de los ajustes que en su caso fueran necesarios implementar para el resultado final.



El resultado final será un estudio consensuado con los resultados obtenidos, que elaborarán los profesionales externos.

Con la información cualitativa y cuantitativa obtenida se podrá estimar qué costes medios sociales y económicos anuales hubieran existido en términos económicos para todos los agentes implicados (tanto Administración Pública, trabajadores como empresas) de no haber existido el ASECLA como resultado de la negociación y el diálogo social y el Servicio de Mediación y Arbitraje aragonés como expresión del acuerdo alcanzado. Especialmente durante la última década.

Objetivo que se pretende alcanzar:

- Puesta en valor del Diálogo Social y la negociación colectiva en Aragón.

Indicadores de resultados:

- Realización de al menos 10 entrevistas a expertos por agente social.
- Elaboración de un estudio con los resultados finales obtenidos.

Acción Única.- PRESUPUESTO	
Trabajo de Sindicalista Acción Sindical y Políticas Sectoriales (126 horas)	4.237,38€
Técnico de Apoyo (48 horas)	1.215,36€
Personal administrativo de Apoyo (12 horas)	230,76€
Gastos de actividad: Bibliografía, libros de consulta	300,00€
Gastos actividad: Asesoría profesional externa elaboración estudio	3.630,00€
Gastos generales	386,50€
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, Autónomos y Economía Social del Departamento de Economía Planificación y Empleo.

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

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

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

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

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

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



5º - Cumple con la legislación medioambiental, de transparencia, de no haber sido sancionada en materia laboral, de igualdad entre hombres y mujeres, de derechos de las personas LGTBI, de 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 8/2022, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023.

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

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

Tercero.- El Gobierno de Aragón realizará una aportación económica a Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-Aragón) de, como máximo, ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €), con cargo a la aplicación presupuestaria G/15030/3151/480674/91002 (Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CCOO) del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado mediante Ley 8/2022, de 29 de diciembre, para el ejercicio 2023, 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 2023, 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 2023 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 contratación del compromiso para la prestación del servicio o la entrega del bien. En concreto, cuando el importe del gasto subvencionable supere la cuantía de 40.000,00 euros, en el supuesto de ejecución de obra o de 15.000,00 euros, en el supuesto de suministro de bienes o prestación de servicios, ya sea por concepto o por proveedor.

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

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

3. No se considerarán subvencionables los siguientes gastos:

Gastos e intereses bancarios y otros gastos financieros.

Adquisición de equipos y material inventariable.

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

Sexto. – Comisiones Obreras de Aragón (CCOO Aragón), como entidad beneficiaria de la subvención deberá cumplir las siguientes obligaciones:



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

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

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

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

Igualmente, Comisiones Obreras de Aragón (CCOO Aragón) deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos y de las demás obligaciones previstas en los artículos 13 y 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y demás normativa que le resulte de aplicación.

4º.- Someterse a las actuaciones de seguimiento y control a efectuar por el Gobierno de Aragón, admitiendo la presencia del personal designado por el Departamento de Economía, Planificación y Empleo 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, Autónomos y Economía Social, 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, Planificación y Empleo una Memoria de las actividades realizadas antes del 31 de enero de 2024. 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, Autónomos y Economía Social serán incorporados a la actividad de tratamiento: "Subvenciones y ayudas de la D.G. Trabajo, Autónomos y Economía Social", 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.

Marta Gastón Menal.

CONSEJERA DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO.