



**ORDEN DE LA CONSEJERA DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO, POR LA QUE SE CONCEDE UNA SUBVENCIÓN DIRECTA A LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN (CEOE-ARAGÓN), PARA LA FINANCIACIÓN DE GASTOS DERIVADOS EN EL ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DURANTE EL AÑO 2022.**

VISTA la solicitud presentada con fecha 25 de abril de 2022, por la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) con NIF G50115989, para la financiación de actividades en el ámbito de relaciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad y negociación colectiva por un importe de CIENTO VEINTISÉIS MIL TRESCIENTOS EUROS (126.300,00 €), 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.** - La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) tiene la condición de organización empresarial más representativa, de acuerdo con la disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido



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

**Sexto.** - En este contexto, con el fin de impulsar políticas, en el marco de las relaciones laborales, que favorezcan la cultura preventiva en la seguridad y salud en el trabajo, la elaboración de planes de igualdad, el fomento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas aragonesas, así como fomentar la negociación colectiva, en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2022, aprobados por Ley 9/2021, de 30 de diciembre, en el “Anexo IV. Subvenciones nominativas”, que recoge y enumera las subvenciones nominativas vinculantes, se destina específicamente a la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) una partida presupuestaria de 126.300,00 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 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 9/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2022, contempla la partida presupuestaria 15030 G/3151/480675/91002, por un importe de 126.300,00 euros, destinada a “Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CEOE”.

**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.** -La Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, en su artículo 26, 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 26.1 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón y con 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 la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN (CEOE-Aragón), una subvención por un importe de CIENTO VEINTISEIS MIL TRESCIENTOS EUROS (126.300,00 €), con cargo a la partida presupuestaria 15030 G/3151/480675/91002, sobre una base total del proyecto presentado cuyo presupuesto asciende a la misma cuantía.

La cantidad subvencionada se destinará a la financiación de las actividades que, en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad y negociación colectiva se describen a continuación y cuyas acciones se hayan realizado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022.

#### **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 en todos los ámbitos.

### **Acción 1: IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y DIÁLOGO SOCIAL.**

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

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.

Entre ellos podemos destacar el análisis de las cláusulas de igualdad de los convenios colectivos sectoriales de aplicación en Aragón; el análisis de la situación de los planes de igualdad en la Comunidad Autónoma; así como la elaboración de manuales y materiales que recopilan buenas prácticas en materia de igualdad para su difusión continua en empresas, entidades y organizaciones, y entre personas trabajadoras.

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 2022 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:

- 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 30 entradas. Se actualizarán las secciones según se produzcan novedades en las mismas por ejemplo en nuevas herramientas o incorporación de nuevas FAQ con un mínimo de 3 veces al año.
- Difusión continua del sitio a través de las diferentes herramientas y canales de comunicación corporativos de los diferentes Agentes Sociales y Gobierno de Aragón.
- Diseño de un nuevo logo marca para la identificación del grupo de trabajo y su utilización en los diferentes materiales y soportes de comunicación, incluida la página web
- 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.

## **Acción 2: FORMACIÓN DE RESPONSABLES Y ELABORACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**Objetivo específico acción 2:** El objetivo de esta acción es la sensibilización, formación a un mínimo de 20 empresas seleccionadas en un itinerario de igualdad para fortalecer las medidas específicas que cada empresa requiera, y acompañamiento para la elaboración del plan de igualdad en la empresa.

Acciones a desarrollar;**1.-** Impartición de un itinerario de formación compuesto por cuatro módulos, con el siguiente programa;

DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD – 8 horas





#### 1.- Requisitos legales

- Legislación Internacional y Nacional
- Obligaciones legislativas en las empresas

#### 2.-Fases para elaborar un plan de igualdad

- ¿Qué es un plan de igualdad?
- Comisión de igualdad
- Diagnóstico
- Plan de Igualdad
- Registro
- Seguimiento y evaluación

#### 3.-Cómo hacer un diagnóstico de igualdad

- Procedimiento diagnóstico
- Áreas a analizar

#### 4.- Elaboración del Plan de Igualdad y Registro

5.- Buenas prácticas y ejemplos. Se ofrecerán dos convocatorias de formación en aula virtual a lo largo de 2022: Mayo y septiembre 2022

2.- Evaluación de las acciones de cada empresa a través de reuniones individualizadas para redactar acciones de mejora en materia de igualdad y/o un plan de acción de las mismas, que incluya un cronograma de realización, y medidas de seguimiento. Su duración será de 3 horas por cada empresa participante.

#### **PRESUPUESTO ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD 2022**



CONCEPTOS	ACCIÓN 1 (116 HORAS)	ACCIÓN 2 (373 HORAS)	TOTAL ACCIONES (489 HORAS)
<b>PERSONAL – 489 horas</b> (COORDINACIÓN, PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVOS)	3.541,00	11.406,00	<b>14.947,00</b>
<b>GASTOS ESPECÍFICOS</b> (SUBCONTRATACIÓN Y MATERIALES)	150,00	5.300,00	<b>5.450,00</b>
<b>GASTOS GENERALES</b>	795,00	3.808,00	<b>4.603,00</b>
<b>TOTAL POR ACCIÓN</b>	<b>4.486,00</b>	<b>20.514,00</b>	<b>25.000,00</b>

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

El diálogo y la concertación social son los ejes de unas relaciones laborales basadas en el acuerdo y la participación de sus protagonistas, personas trabajadoras y empresas, a través de sus organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Por ello las organizaciones quieren estudiar qué efectos tiene la reforma laboral con el nuevo marco legal en las posibilidades y materias a recoger en la consecución de acuerdos interprofesionales en Aragón.

En los ejercicios 2020 y 2021, en la línea del objetivo planteado se acordó la estructura del Acuerdo Marco Interprofesional, fruto del trabajo y de las negociaciones llevadas a cabo entre los agentes sociales CEOE-ARAGÓN, CEPYME ARAGÓN, CCOO ARAGÓN Y UGT-ARAGON, con el conocimiento y trabajo facilitador de la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, y se produjo el intercambio necesario de información, el análisis de las diferentes cuestiones a incluir y los estudios técnicos necesarios sobre los documentos aportados para ir elaborando las partes que darán cuerpo a un futuro acuerdo.

A lo largo de 2022 las partes procederemos a revisar los documentos previos elaborados para adaptarlos a la luz del nuevo marco legal establecido por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28



de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Estas situaciones de partida, así como la situación económica generada por la coyuntura internacional nos obligan a realizar estudios y análisis sobre cómo influyen todos estos factores en la negociación colectiva mediante reuniones tanto internas en cada organización como entre las organizaciones, para reestructurar y adaptar los acuerdos a la nueva situación y dotarlos de una flexibilidad que permitan una amplia capacidad de adaptación en el futuro.

Una vez realizado lo anterior se procederá a la reelaboración de los textos sobre los que las partes habíamos trabajado durante estos años o a la redacción de un nuevo texto de acuerdo, dependiendo de la profundidad de la adaptación necesaria a la nueva situación.

Los dos primeros meses del año 2022 nos han reafirmado en nuestra creencia del gran trabajo pendiente a realizar en este ejercicio y en los siguientes en materia de negociación colectiva.

Hemos visto como hay muchos factores externos sobre los que no tenemos capacidad de actuación que pueden llegar a influir en la negociación colectiva y tenemos que ir creando instrumentos y acuerdos que nos permitan adaptarnos a esos factores externos.

Además, se plantea llevar a cabo una jornada de manera conjunta entre los cuatro agentes sociales y la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, para poner en valor el importantísimo papel del diálogo social y la negociación colectiva en nuestra comunidad autónoma, como ejemplo de trabajo conjunto para alcanzar acuerdos en aras a una paz social que sin duda es elemento diferenciador y que contribuye a la estabilidad, al crecimiento económico, al asentamiento de empresas y al desarrollo de nuestra comunidad autónoma.

Esta jornada estimamos que tendrá un coste total (alquiler de instalaciones, difusión, ponentes etc.) de 6.000 euros presupuestando cada uno de los cuatro agentes sociales, en concepto de gastos específicos, 1.500 euros, para la realización de la jornada.

## **PRESUPUESTO ACCIONES EN MATERIA DE NEGOCIACION COLECTIVA 2022**



CONCEPTOS	IMPORTE
<b>PERSONAL - 188 horas.</b> (coordinación, técnicos y administrativos)	<b>6.800,00</b>
<b>GASTOS ESPECÍFICOS.</b> (subcontratación y materiales)	<b>1.500,00</b>
<b>GASTOS GENERALES</b>	<b>1.700,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10.000,00</b>

### **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 2017-2020 prorrogada tras acuerdo del Consejo de Seguridad y Salud Laboral en su reunión de 29 de septiembre de 2020.

Los principios transversales, por su propio carácter, integran todas las acciones realizadas por CEOE-Aragón, siendo la mejora continua una de las herramientas principales basadas en la evaluación constante de las acciones.

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.

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

En el año 2022 se desarrollarán las siguientes acciones:



### **Acción 1: ASESORÍA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

La estructura empresarial aragonesa, formada mayoritariamente por pymes y micro pymes puede resultar un condicionante para las mismas a la hora de disponer de los recursos suficientes para estar constantemente informadas tanto de la normativa en prevención y los avances en la materia, como de los recursos a su disposición para facilitarles la completa y adecuada integración de la prevención en su gestión empresarial diaria.

Se plantea por tanto una acción de asesoría que supla esta carencia, dotando a las empresas aragonesas de la información y las herramientas necesarias de cara a alcanzar la excelencia preventiva, especialmente ante la nueva situación generada por la pandemia del COVID19.

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

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

“Objetivo 2.3.1.- Fomentar acciones de asesoramiento técnico y cooperar con las entidades locales para mejorar la prevención de riesgos laborales en los Administraciones locales y Comarcas” a través de las acciones de asistencia técnica, utilizadas en varias ocasiones por ayuntamientos de pequeño tamaño.

“Objetivo 2.3.3.- Desarrollar actuaciones de coordinación y colaboración de la Administración Laboral de la Comunidad Autónoma con el INSHT, el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales FSP, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo, el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud y la Agencia Europea de Seguridad y Salud Laboral” a través de nuestro papel como Embajadores de la Agencia Europea de Seguridad y Salud o de nuestra condición de Patronos de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales FSP.



*“Objetivo 3.3.- Trabajar para establecer sistemas y permitir acercar la Prevención de Riesgos Laborales a los trabajadores, especialmente en empresas de menos de 50 trabajadores sea cual sea su territorio en la Comunidad Autónoma”.*

*“Objetivo 3.5: Desarrollar acciones de asesoramiento técnico sobre condiciones de trabajo, gestión preventiva y salud laboral a trabajadores, empresas, organizaciones sindicales y empresariales e instituciones diversas a través de la asistencia técnica”.*

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

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

Este servicio de asesoría consistirá básicamente en la atención de consultas relacionadas planteadas por las empresas y personas trabajadoras en materia preventiva. Las consultas serán resueltas por personal técnico superior de prevención y, en caso de que la resolución requiera de la participación de terceros como las Administraciones competentes, se actuará como intermediario para la efectiva resolución de las mismas.

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

- Tipo de consulta.
- Sector que realiza la consulta
- Vía de llegada de la consulta
- Temática de la consulta
- Tiempo de respuesta

En ningún caso se harán constar datos sobre la personalidad de las entidades físicas o jurídicas que formulan las consultas. La información recogida deberá ser adecuada para la



elaboración de las correspondientes estadísticas comparativas sobre parámetros previamente definidos.

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

En esta asesoría técnica se hará especial hincapié en la importancia de la perspectiva de género en materia preventiva, así como en la adecuada integración preventiva de los colectivos especialmente sensibles, si bien no se establecen objetivos ni indicadores concretos en estos aspectos debido a la imposibilidad de realizar un adecuado seguimiento del resultado de estos aspectos.

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

Objetivo: Resolver de Manera eficaz las consultas y asistencias técnicas solicitadas.

Indicadores de seguimiento: Número de consultas gestionadas: Objetivo 330-350 ( $\pm 5\%$  respecto al año precedente)

### **Acción 2.1.- LA COMPATIBILIDAD TRABAJO PRESENCIAL/TELETRABAJO COMO NUEVA RELACIÓN LABORAL**

La pandemia por Covid-19 supuso, entre otros aspectos, un impulso al teletrabajo, que en un primer momento permitía mantener y compatibilizar la actividad económica con el distanciamiento social impuesto para frenar la transmisión de la misma.

Este teletrabajo, impuesto por la situación sanitaria y al que se eximió de determinados aspectos preventivos, primando por tanto la salud pública, supuso igualmente el avance en la normativa y la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, comúnmente conocida como Ley del Teletrabajo.

Sin embargo, esta ley establece un requisito de temporalidad para estar dentro de su ámbito de aplicación, concretamente regula el trabajo a distancia que se preste, en un período de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada (o porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo). En consecuencia, incluye la



prestación a distancia de más de un día y medio a la semana si lo referimos a una semana laboral de 40 horas. Si dicha prestación es inferior, no aplica esta normativa.

Esta situación ha supuesto que en muchas empresas se plantee el teletrabajo como una nueva forma de relación laboral, estando amparada por la norma mencionada, pero en otras se ha configurado como una, mal entendida, herramienta de conciliación, restringiendo esta práctica a porcentajes inferiores a los establecidos por la ley y por tanto, que quedan nuevamente en el limbo preventivo, si tenemos en cuenta los aspectos ligados a la inviolabilidad del domicilio cuando este teletrabajo se desarrolla en éste.

Con este informe, se quiere recabar la opinión de personas expertas (de 12 a 15) en recursos humanos de empresas sobre si es posible compatibilizar este teletrabajo parcial con el trabajo presencial, si ha venido para quedarse, posibles problemas de sentimientos de agravio comparativo (puesto que determinados trabajos no pueden acogerse a estas fórmulas), etc. y valorando los aspectos preventivos que deben tenerse en cuenta en esta modalidad de teletrabajo, así como su utilización o percepción, por parte de los trabajadores y trabajadoras y de algunas empresas, como herramienta de conciliación.

De esta manera, el informe recopilará la opinión de estas personas expertas de diferentes sectores y tamaños de empresa, todos ellos siguiendo un esquema guía previamente definido que permita la posterior elaboración de unas conclusiones sobre esta percepción, los principales beneficios asociados y aquellos puntos que, pueden llegar a generar problemas y sobre los que es necesario establecer medidas específicas.

La elaboración del informe se realizará teniendo en cuenta la perspectiva de género y en la medida de lo posible los entrevistados para la realización del informe mantendrán una composición paritaria.

Igualmente, de cara a mantener la perspectiva de género, el informe se redactará con lenguaje inclusivo configurándose como un documento accesible.

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





“Objetivo 1.5.- Promover la adecuada aplicación de los métodos de evaluación de riesgos laborales especialmente los higiénicos, ergonómicos y psicosociales”

“Objetivo 1.8.- Promover la generación de conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo y mejorar su accesibilidad.

“Objetivo 4.2.- Promover la integración de la prevención en las empresas,especialmente en PYMES, microempresas y autónomos”.

“Objetivo 4.10.- Desarrollar acciones de información y sensibilización sobre los problemas de salud relacionados con el trabajo y su prevención, atendiendo a los riesgos actuales y a los emergentes”

“Objetivo 6.6.- Fomentar la investigación en riesgos psicosociales y riesgos emergentes”

Objetivos:

- Elaborar un estudio que analice la situación del teletrabajo como nueva forma de relación laboral, sus beneficios y posibles aspectos preventivos a resaltar.
- Fomentar una adecuada seguridad y salud de las personas trabajadoras en todo momento
- Contar con herramientas que nos permitan anticiparnos a posibles situaciones futuras.

Indicadores de seguimiento:

- Informe realizado
- Realización de, al menos, 12 entrevistas a personas expertas en la materia.

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

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



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

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

*“Objetivo 3.3.- Trabajar para establecer sistemas y permitir acercar la Prevención de Riesgos Laborales a los trabajadores, especialmente en empresas de menos de 50 trabajadores sea cual sea su territorio en la Comunidad Autónoma”, por las características del tejido empresarial aragonés.*

*“Objetivo 3.6.- Favorecer la formación e impulsar la divulgación de la cultura preventiva con empresas y trabajadores”*

Estas acciones consistirán básicamente en:

Difusión de las diferentes legislaciones y políticas preventivas en todas las fases de su proceso (borrador, fase de exposición pública, documentos publicados) promoviendo la participación e implicación de empresas y personas trabajadoras en la elaboración de dichas políticas de forma que las conclusiones obtenidas se hagan llegar a los organismos responsables para su consideración.

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

Objetivos:

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

Indicadores:



- Número de envíos de información: 18 envíos
- Información disponible: 23.000
- Número de visitantes al portal de prevención de CEOE Aragón ( $\geq 100.000$ )
- Personas beneficiarias directas de la acción: 6.500

### **Acción 3.- Campaña “No importa dónde o cuándo: Prevención siempre”.**

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

Así, para que una cultura como la preventiva sea realmente interiorizada en la población y, de este modo, asegurar su correcta implantación, es fundamental introducirla en todos los ámbitos de nuestras vidas, desde la infancia, en todos los niveles educativos, hasta en las personas adultas a través de campañas de información y sensibilización, haciéndola extensiva también a las actividades cotidianas.

En este escenario, interiorizar la prevención en todos sus aspectos y trabajar sin imponer barreras de lugar o tiempo a la prevención van a permitirnos mejorar la sensibilización y la capacitación de los futuros trabajadores y trabajadoras.

Las situaciones laborales cambiantes, los efectos económicos derivados de la pandemia, los costes energéticos, son factores que han irrumpido en nuestro día a día y también en el día a día de las empresas, afectando no solo a su capacidad económica sino también a su salud como organización.

Además, con fenómenos como la pandemia de SARS-CoV-2, los nano plásticos, las sensibilidades a químicos, vamos descubriendo que existen una serie de riesgos que comparten varias características:

- Son inapreciables a simple vista



- Es muy difícil separar la afección del ámbito laboral de la que se puede dar en otros ámbitos
- Pueden tener consecuencias muy graves para la salud de las personas trabajadoras.

Pese a estas características, el componente laboral siempre existe, sea tangible como el uso de químicos en la propia empresa, como intangible por la aportación que sobre nuestro bienestar mental tiene los riesgos psicosociales que pueden ir ligados a estas situaciones, tanto medidas como percibidas.

Debemos ser capaces de que, estos riesgos físicos, psíquicos y sociales que se derivan de situaciones extraordinarias, impacten de la menor manera posible en su aspecto negativo y potenciar sus aspectos positivos, potenciando las estrategias de afrontamiento de los mismos, para sacar un beneficio de una situación que, a priori, se veía como desfavorable.

Se plantea por tanto un análisis de las diferentes situaciones laborales y extra laborales que comparten riesgos o entre los que existen sinergias que requieren su valoración conjunta, de cara a transformar la prevención en una transformación de comportamientos.

Mediante este estudio se van a tratar de analizar los principales factores que pueden incidir para tratar de definir los siguientes conceptos:

1. Cuales serían estos riesgos invisibles clasificados como
  - a. Riesgos físicos
  - b. Riesgos psíquicos
  - c. Riesgos sociales
2. Formas de exposición y sinergias
3. Principales efectos, positivos y negativos, sobre la salud de las personas trabajadoras
4. Herramientas para facilitar cambios de comportamiento
5. Conclusiones



La elaboración del estudio se realizará teniendo en cuenta la perspectiva de género especialmente en lo que respecta a la valoración de los riesgos y en caso de realizar grupos de expertos o de discusión estos tendrán una composición paritaria.

Igualmente, de cara a mantener la perspectiva de género, el informe se redactará con lenguaje inclusivo configurándose como un documento accesible.

Con el objeto de que los resultados nos ayuden a planificar mejor las actuaciones preventivas reduciendo los riesgos a los que nos vemos expuestos y mejorando nuestras capacidades para minimizar el impacto de éstos.

Con esta acción se da respuesta al siguiente objetivo estratégico de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo:

*“Objetivo 4.1: “Incorporar la cultura de la prevención en el conjunto de la sociedad aragonesa, consolidando el valor de la prevención mediante la participación ciudadana”.*

*“Objetivo 4.2.- Promover la integración de la prevención en las empresas, especialmente en PYMES, microempresas y autónomos”*

*“Objetivo 4.10.- Desarrollar acciones de información y sensibilización sobre los problemas de salud relacionados con el trabajo y su prevención, atendiendo a los riesgos actuales y a los emergentes”*

*“Objetivo 6.6.- Fomentar la investigación en riesgos psicosociales y riesgos emergentes”*

Objetivo: Elaborar el estudio

Indicadores: Herramienta elaborada

## **PRESUPUESTO ACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 2022**



CONCEPTOS	ACCIÓN 1 (1.288 Horas)	ACCIÓN 2 (655 Horas)	ACCIÓN 3 (807 Horas)	TOTAL ACCIONES (2.750 Horas)
<b>PERSONAL</b> (COORDINACIÓN, TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS)	32.926,00	16.756,00	20.628,00	<b>70.310,00</b>
<b>GASTOS ESPECÍFICOS</b> (SUBCONTRATACIÓN Y MATERIALES )	-	1.400,00	1.350,00	<b>2.750,00</b>
<b>GASTOS GENERALES</b>	8.756,00	4.379,00	5.105,00	<b>18.240,00</b>
<b>TOTAL POR ACCIÓN</b>	<b>41.682,00</b>	<b>22.535,00</b>	<b>27.083,00</b>	<b>91.300,00</b>

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 29 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) deberá manifestar la aceptación de la subvención en el plazo de 15 días hábiles desde que se notifique la resolución. En caso contrario, se producirá la pérdida de eficacia de la concesión de la subvención.

La aceptación deberá presentarse preferentemente a través del Registro electrónico del Gobierno de Aragón, e irá dirigida a la Dirección General de Trabajo, 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 3 de la disposición adicional segunda de la Ley 9/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2022.

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

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



**Tercero.**- El Gobierno de Aragón realizará una aportación económica a la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) de, como máximo, ciento veintiséis mil trescientos euros (126.300,00 €), con cargo a la aplicación presupuestaria G/15030/3151/480675/91002 (Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CEOE) del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado mediante Ley 9/2021, de 30 de diciembre, para el ejercicio 2022, 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 41 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

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

Para acceder a la financiación aportada por el Gobierno de Aragón, la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) deberá justificar la ejecución de un gasto de, al menos ciento veintiséis mil trescientos euros (126.300,00 €), 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 2022, pudiéndose aportar los documentos que justifiquen dichos gastos, antes del 28 de febrero del ejercicio siguiente.

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

**Quinto.** - La Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE-Aragón) deberá justificar el gasto realizado de conformidad con las normas siguientes de justificación:

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

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

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

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

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



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

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

Las nóminas deberán expresar claramente el nombre y dos apellidos de la persona trabajadora, DNI y el mes a que corresponde. En ellas se señalará la cuantía, tanto en bruto como en neto, y los descuentos que procedan. La dedicación del personal a la actividad subvencionada deberá ser real, no pudiendo imputarse horas de personal en situación de baja por enfermedad o maternidad, ni las cargas sociales derivadas.

Los gastos de dietas y desplazamientos de dicho personal, y/o de las personas participantes en el programa, siempre que estos sean necesarios y estén justificados para la buena ejecución de las actuaciones previstas en el programa, se considerarán subvencionables. No se considerarán subvencionables los gastos de personal, desplazamiento y alojamiento, en lo que excedan a los fijados como máximos para la categoría equivalente del personal laboral al servicio de la Diputación General de Aragón, según convenio colectivo vigente. En cualquier caso, las retribuciones del personal directivo únicamente se subvencionarán hasta el límite de las retribuciones de un Director o Directora General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, según el punto 100 del Plan de racionalización del gasto corriente del Gobierno de Aragón.

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



Con respecto a los gastos de personal correspondiente a nóminas y seguros sociales o de aquellos otros que se produzcan de manera insoslayable, correspondiente a los meses de noviembre y diciembre, cuyos pagos se realicen con posterioridad al 15 de noviembre y hasta el 31 de diciembre, se admitirá como justificante en el antedicho periodo de justificación, la previsión de los mismos, siempre que responda a una continuidad en las acciones establecidas en esta orden, previa presentación de un certificado, redactado en debida forma, en el que se constate la cuantía y destino de cada uno de estos gastos, así como el compromiso de la realización de su ejecución y pago antes del 31 de diciembre de 2022 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.

En cuanto a la posibilidad de pagos en efectivo, la cuantía máxima a aceptar es 2.499 euros, de acuerdo 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.

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 34.3 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, General de Subvenciones de Aragón, deba de haber solicitado la persona beneficiaria, con carácter previo a la contracción del compromiso para la prestación del servicio o la entrega del bien. En concreto, cuando el importe del gasto subvencionable supere la cuantía de 40.000,00 euros, en el supuesto de ejecución de obra o de 15.000,00 euros, en el supuesto de suministro de bienes o prestación de servicios, ya sea por concepto o por proveedor.

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

3. No se considerarán subvencionables los siguientes gastos:

Gastos e intereses bancarios y otros gastos financieros.

Adquisición de equipos y material inventariable.

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

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



1º.- Cumplir la finalidad de la presente subvención y destinar la cuantía aportada por el Departamento de Economía, 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.

La presentación de la solicitud conllevará la autorización del órgano gestor para recabar los certificados a emitir tanto por la Agencia Estatal de Administración Tributaria y por la Tesorería General de la Seguridad Social, como por los órganos de la Administración Tributaria de la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

En caso de que la entidad interesada se oponga a que el órgano gestor recabe los certificados citados deberá haberlo indicado expresamente al presentar la solicitud y aportar los documentos acreditativos junto a la misma.

Igualmente, la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE 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, CEOE-Aragón habrá de facilitar identificación individualizada de las personas usuarias de cada proyecto.



5º.- En todos los materiales impresos que se realicen en las actuaciones contempladas en esta orden, se deberá incluir el logotipo completo de identidad gráfica (símbolo y denominación) del Gobierno de Aragón. Además, respecto a la publicidad relativa al carácter público de la financiación del objeto de la actividad subvencionada, cuando la entidad beneficiaria deba hacer uso del identificador corporativo del Gobierno de Aragón, habrá de solicitar con carácter previo a su utilización, el preceptivo informe favorable de la Comisión de Comunicación Institucional, tal y como se dispone en el Decreto 384/2011, de 13 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la Comisión de Comunicación Institucional y se distribuyen competencias en materia de comunicación y publicidad. En todo caso el identificador corporativo del Gobierno de Aragón, deberá ir acompañado del logo identificativo de conmemoración del 40 aniversario del Estatuto de Autonomía de Aragón.

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 2023.

**Séptimo.** - Protección de Datos



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

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