



ORDEN DE LA VICEPRESIDENTA Y CONSEJERA DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA, POR LA QUE SE CONCEDE UNA SUBVENCIÓN DIRECTA ESTABLECIDA POR UNA NORMA DE RANGO LEGAL A LA CONFEDERACIÓN DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (CEPYME - 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 2025.

VISTA la solicitud presentada con fecha 11 de marzo de 2025, por la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME-Aragón) con NIF G50336585, para la financiación de actividades en el ámbito de relaciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad y negociación colectiva por un importe de CIENTO CINCUENTA MIL EUROS (150.000,00 €), se dicta la siguiente resolución para la concesión de la subvención en régimen de concesión directa establecida en el DECRETO-LEY 4/2025 de 20 de Junio atendiendo a los siguientes:

I. ANTECEDENTES

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

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

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas. Para



impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, los Gobiernos establecerán medidas de fomento especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

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

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

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

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

Quinto. - La Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón (CEPYME-Aragón) tiene la condición de organización empresarial más representativa, de acuerdo con la disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con una gran implantación en el mundo laboral y una extensa experiencia en la prevención de riesgos laborales.

Sexto. - En este contexto, con el fin de impulsar políticas, en el marco de las relaciones laborales, que favorezcan la cultura preventiva en la seguridad y salud en el trabajo, la elaboración de planes de igualdad, el fomento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas aragonesas, así como fomentar la negociación colectiva, mediante ORDEN HAP/1608/2024, de 26 de diciembre, publicada en el BOA con fecha 31 de diciembre de 2024, se determinan las condiciones a las que ha de ajustarse la prórroga del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón de 2024, hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos para el 2025.

El 9 de abril de 2025 se firma Orden del Consejero de Hacienda, Interior y Administración pública por la que se autoriza la disposición de determinados créditos del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en situación de prórroga presupuestaria, y en concreto los créditos que afectan a la Dirección General de Trabajo en la aplicación presupuestaria 10140 G/3151/480676/91002, denominada "Rel. Laborales, seguridad y salud laboral Confederación



de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa (CEPYME-Aragón) por importe de 150.000,00 euros, para tal fin.

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

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

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

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

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

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



implementación de las políticas públicas y de la actuación administrativa, en especial la de fomento.

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

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

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

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

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

El 9 de abril de 2025 se firma Orden del Consejero de Hacienda, Interior y Administración pública por la que se autoriza la disposición de determinados créditos del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en situación de prórroga presupuestaria, y en concreto los créditos que afectan a la Dirección General de Trabajo en la aplicación presupuestaria 10140 G/3151/480676/91002, por un importe de 150.000,00 euros, destinada a “Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CEPYME”.



El Decreto-Ley 4/2025, de 20 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se concede un suplemento de crédito para atender al incremento retributivo del personal del sector público autonómico y a la reparación de los daños derivados de las lluvias torrenciales de los días 13 y 14 de junio de 2025, y se adoptan medidas urgentes en relación con determinadas subvenciones de interés económico,

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

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

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

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

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



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

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

Por todo lo anterior,

ACUERDA

Primero. - CONCEDER a la CONFEDERACIÓN DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (CEPYME-Aragón), una subvención por un importe de CIENTO CINCUENTA MIL EUROS (150.000,00 €), con cargo a la partida presupuestaria 10140G/3151/480676/91002, sobre una base total del proyecto presentado cuyo presupuesto asciende a la misma cuantía.

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

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

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

ACCIÓN ÚNICA: AMPLIACIÓN DE LA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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



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

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

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

Siguiendo la línea iniciada en 2024 este año pretendemos profundizar en el estudio realizado e incluir nuevas materias en la guía como son el tratamiento de la incapacidad temporal en los diferentes convenios colectivos analizados y las medidas puestas en marcha con el objetivo de cumplir con el mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

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

OBJETIVOS

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

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



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

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

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

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

METODOLOGÍA

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

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

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

PROGRAMACIÓN

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

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

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

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

4.- Preparación y realización de la jornada

5.- Seguimiento del proyecto.

INDICADORES DE RESULTADO:

- Número de reuniones celebradas para la ejecución de la acción "Guía de buenas prácticas para la negociación colectiva"

PROGRAMACIÓN: La actividad se desarrollará a lo largo de 2025



PRESUPUESTO:

Acción negociación colectiva	Horas	Importe
RESUMEN PRESUPUESTO	256 Horas	10.000,00€
Realización del Proyecto: Personal interno	256 Horas	8.900,00€
Personal Técnico PRL Desarrollo del proyecto	97 horas	2.758,06€
Personal Técnico TIC Desarrollo del proyecto	45 Horas	1.035,90€
Personal Téc Comunicación y gestión Desarrollo proy	11 horas	322,19€
Personal Dirección y Administración	103 horas	4.783,85€
Organización, difusión y realización jornada		500,00€
Gastos Generales y de Materiales		600,00 €

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

1ª ACCIÓN: COMUNICACIÓN EN PREVENCIÓN: DIVULGACIÓN DE ACTIVIDADES, EVENTOS, NOTICIAS RELACIONADOS CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

Uno de los factores estratégicos que toda empresa debe tener en cuenta es sin duda la aplicación de una política de Gestión Integral de la Prevención de Riesgos Laborales en sus estructuras desde la Dirección hasta sus bases, teniendo como fundamento la difusión eficaz de la información a sus operarios, la documentación actualizada y divulgación de los resultados de la aplicación de estas medidas, dado que mediante ellas se proporcionan pautas e informaciones que facilitan las actividades preventivas que contribuyen a mejorar las aptitudes y actitudes de su plantilla.

El Gabinete de Prevención de CEPYME ARAGON ha sido consciente de esta realidad, por lo que una de sus líneas de actuación prioritarias desde su creación en el año 2001 ha sido la atención de las necesidades de información y documentación en materia de Prevención de Riesgos Laborales de sus asociados y empresas en general (sobre todo pymes, micropymes y autónomos), para lo que ha contado con los Servicios Jurídicos y Técnicos de la Organización quienes han elaborado distintos productos informativos, se han servido y utilizado variados medios y canales de difusión y han desarrollado las herramientas que en cada momento han



sido adecuadas para lograr una rápida y eficaz difusión de la información y la documentación a las empresas, sobre todo micropymes y autónomos.

Esta línea de actuación, ya recogida en las anteriores convocatorias, se debe mantener en el tiempo, garantizando su continuidad y mejorando sus prestaciones en base a la mejora de la tecnología disponible.

Para ello es necesario continuar ofreciendo herramientas idóneas, a la vez que efectivas y económicamente rentables, que permitan hacer llegar al mayor número posible de empresas la documentación e información adecuada sobre gestión de la prevención de riesgos laborales en sus especialidades de **Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología aplicada**.

En consecuencia, y atendiendo al incremento en la demanda de información en cuanto a herramientas web y redes sociales y su extensión a las PYMES de la Comunidad Autónoma, se considera oportuno la continuidad de una acción, dentro de esta Resolución, encaminada a que las empresas (micro pymes y personas autónomas fundamentalmente) y sus personas trabajadoras cuenten con un mayor grado de apoyo para disponer de información actualizada en el menor tiempo posible.

Esta acción desarrolla dentro del objetivo estratégico 3 “Reforzar la participación de los interlocutores sociales”, el objetivo operativo 3.5 “Favorecer la formación e impulsar la divulgación de la cultura preventiva con empresas y trabajadores” de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo EASST.

OBJETIVOS

El *objetivo general* de esta Acción es la sensibilización y divulgación a empresas, personas autónomas y asociaciones empresariales de la información pertinente, actualizada y ajustada a sus necesidades, sobre Prevención de Riesgos Laborales que le ayude al cumplimiento de sus obligaciones legales y responsabilidades, y a realizar un trabajo seguro, con la finalidad expresa de conseguir unos entornos laborales más seguros y saludables.

En concreto, los *objetos específicos* perseguidos son:

- Facilitar información técnica, jurídica, noticias y eventos en materia preventiva, seguridad y salud laboral en tiempo real.
- Dirigir esa información prioritariamente hacia aquellas empresas que, por su entidad, carecen de infraestructuras y medios propios, tanto técnicos como humanos, para la aplicación de esta materia.
- Continuar facilitando a las PYMES información novedosa en materia Preventiva a través de la red y su difusión en las redes sociales más extendidas entre el usuario (Twitter, Facebook)
- Implementar la base documental ya publicada en nuestra web en Prevención de Riesgos Laborales con la misión de mejorar la difusión a las empresas y organizaciones empresariales aragonesas mediante su descarga a través del espacio web y previamente difundidas por el blog y las redes sociales.



ACTUACIONES A REALIZAR

Las actuaciones a realizar se centran en la *difusión de información en materia de prevención de riesgos laborales*, a través de tres medios: un espacio web propio, las redes sociales y el correo electrónico que distribuye la información publicada en el blog al momento de ser insertada.

ACTUACIÓN 1.- IMPLEMENTACIÓN DE CONTENIDOS EN EL BLOG CANAL PRL

CEPYME ARAGON dispone de diferentes espacios informativos en materia de prevención. Cabe destacar el espacio específico existente dentro de la web general de CEPYME, así como el “canal PRL de la pyme”, que se ha configurado como nuevo espacio web en materia de prevención.

La actuación para 2025 se concreta en incluir contenidos actualizados en el blog CANAL PRL para que esta información llegue en un formato de acceso fácil e inmediato a las empresas, y especialmente a las pymes.

La tipología de los contenidos que se recogen en este blog es:

- Noticias sobre temas relacionados con Prevención.
- Novedades legislativas.
- Eventos.
- Documentos de temática preventiva realizados por CEPYME Aragón.
- Publicaciones relacionadas con la Prevención.
- Artículos de interés.
- Enlaces de Interés de Instituciones externas relacionadas con la Prevención.
- Etc.

La temática abordada será la de las distintas disciplinas preventivas, es decir seguridad laboral, higiene en el trabajo, ergonomía, psicología aplicada y medicina del trabajo.

Para la selección de los asuntos concretos se tendrá en cuenta tanto los objetivos estratégicos marcados por las instituciones preventivas y muy especialmente por el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral, como las necesidades reales de las empresas aragonesas que sean detectadas por los técnicos de CEPYME Aragón a través de las consultas recibidas, así como también por las novedades que se produzcan en el ámbito preventivo.

Las funciones básicas que ofrece este blog son:

- Actualización continua de la información.
- Difusión de información a través de correo electrónico, de manera que se posibilite a las empresas la suscripción y recepción a través de este medio de todas las novedades que se incluyan en el espacio web.
- Enlace y difusión de los contenidos a través de redes sociales (Twitter, Facebook, Issuu).
- Categorización de los contenidos tanto por su tipología (noticias, eventos, legislación, boletines), como por la materia preventiva a la que corresponden (Seguridad, Higiene, Ergonomía, Psicología aplicada).



- Acceso gratuito y abierto a cualquier empresa a través de la página web de CEPYME/ARAGON <http://www.cepymearagon.es/> entrando en el apartado “Prevención de Riesgos Laborales” o directamente en la dirección del canal.

La actuación para 2025 se concreta en incluir al menos 35 entradas en el blog con una periodicidad aproximada de 3 entradas mensuales. En el contenido del blog se garantizará el uso de lenguaje inclusivo.

ACTUACIÓN 2.- REDES SOCIALES

Las redes sociales son una herramienta de comunicación profundamente extendida en el entorno empresarial.

Así la propia Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027 tiene entre sus objetivos fomentar el uso de las nuevas tecnologías en la promoción de la cultura preventiva.

Las redes sociales siguen siendo las claras dominadoras frente al resto de medios sociales debido a los menores costes económicos asociados a su utilización y teniendo incluso las microempresas un papel más activo que las pymes y grandes empresas.

Estas herramientas son mecanismos de comunicación para la empresa y están siendo utilizadas para la comunicación de la Prevención de Riesgos Laborales, en mayor o menor medida, por la mayoría de las empresas que han sido consultadas por CEPYME-Aragón.

Hoy por hoy, las empresas son conscientes de que, por supuesto, es preciso informar y estar informado, con transparencia y rigor. Pero también, es necesario concienciar y estar motivado para implicar a todos los agentes en el desarrollo de su responsabilidad. De esta manera, los planes de comunicación interna incluyen, también, acciones de implicación y motivación dirigidos en particular a aspectos relacionados con el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

Por todo ello, la actuación para 2025 se concreta en continuar incluyendo contenidos actualizados sobre PRL para que esta información llegue en un formato de acceso fácil e inmediato a las empresas, y especialmente a las pymes.

Tanto desde el blog incluido en “Canal PRL de la pyme”, (actuación 1) como mediante las cuentas en redes sociales de que dispone CEPYME ARAGON.

X (antes Twitter): @CEPYMEAragonPRL y @canalPRL

El número mínimo de publicaciones a incluir en Twitter serán un total de 680 Tweets entre ambas cuentas.

Facebook: Departamento de Prevención de Riesgos Laborales de CEPYME. El número mínimo de publicaciones en Facebook para 2025 será un mínimo de 660.

ACTUACIÓN 3.- BIBLIOTECA PRL CEPYME ARAGÓN



El Gabinete de Prevención de CEPYME ARAGON creado en el año 2001 viene realizando una importante labor divulgativa en materia de prevención e riesgos laborales entre las empresas principalmente pymes y autónomos.

Desde sus inicios se han puesto en marcha diferentes acciones tales como elaboración de guías y manuales, carteles informativos, campañas, etc.

Se considera importante contar con un repositorio o biblioteca en el que se pueda contar con todas las publicaciones elaboradas por CEPYME Aragón con la colaboración del Gobierno de Aragón y otras instituciones de tal manera que las empresas y personas trabajadoras, responsables de prevención, recursos humanos etc. puedan acceder de una manera más ágil a estas publicaciones.

Para ello se implementará un nuevo espacio dentro de la web <https://www.canalprl.com/> en el que se incluirán las publicaciones elaboradas en los últimos diez años.

Se tratará de un espacio en el que de una manera más intuitiva y visual las personas que accedan a la web puedan tener a su disposición esta documentación.

Esta acción y sus tres actuaciones responden al objetivo estratégico 3 “Reforzar la participación de los interlocutores sociales”, el objetivo operativo 3.3 Trabajar para poner en marcha acciones que permitan acercar la Prevención de Riesgos Laborales a las personas trabajadoras, especialmente en empresas de menos de 50 personas trabajadoras sea cual sea su territorio en la Comunidad Autónoma”, el objetivo operativo 3.5 “Favorecer la formación e impulsar la divulgación de la cultura preventiva con empresas y trabajadores” Objetivo estratégico 4 “Promover, apoyar y fomentar la prevención de riesgos laborales” y el objetivo operativo 4.8 “Fomentar el uso de las nuevas tecnologías en la promoción de la cultura preventiva” de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo EASST.

INDICADORES DE RESULTADO

- Número de visitas al Blog CANAL PRL
- Número de Post Publicados
- Número de publicaciones en Facebook
- Número seguidores en Facebook desagregados por sexo
- Localidades de procedencia de las personas seguidoras en Facebook
- Número de Tweets + Rtweets
- Impresiones de Tweets
- Número total de seguidores
- Nuevos seguidores



PRESUPUESTO:

Acción nº1: Comunicación en Prevención: Divulgación de actividades, eventos, noticias relacionados con la PRL	Horas	Importe
RESUMEN PRESUPUESTO	1139 Horas	29.500,00€
Realización del Proyecto: Personal interno	1139 Horas	27.900,00€
Personal Técnico PRL Desarrollo Proyecto	270 Horas	6.849,78€
Personal Técnico TIC Desarrollo Proyecto	342 Horas	8.207,16€
Personal Téc. Comunicación y gestión Desarrollo Proyecto	305 Horas	7.222,93€
Personal Dirección y Administración	222 Horas	5.620,13€
Gastos Generales y de Materiales		1.600,00 €

2ª ACCIÓN: PREVENCIÓN Y SEGURIDAD VIAL EN DESPLAZAMIENTO IN ITÍNERE, EN MISIÓN Y EN EL INTERIOR DE LAS EMPRESAS SITUADAS EN POLÍGONOS INDUSTRIALES

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

La siniestralidad laboral relacionada con los accidentes laborales de tráfico y en particular con los accidentes in itinere ofrece unas cifras preocupantes en nuestra Comunidad Autónoma, así en 2024 se produjeron 2.237 accidentes in itinere en Aragón, lo que supone un incremento del 6,06% respecto a los 2.194 accidentes “in itinere” registrados en 2023.

Destacar que más de la mitad de ellos, el 60,98%, fueron accidentes de tráfico. En el caso de los accidentes “in itinere” graves, el 73,08% fueron de tráfico y en el caso de los mortales el 85,71%.

Se ve como los accidentes laborales de tráfico siguen teniendo un gran peso específico en el total de los accidentes mortales acaecidos por lo que se hace necesario seguir trabajando en la materia concienciando e informando a las empresas y realizando estudios que contribuyan a la reducción de la siniestralidad en entornos empresariales como son los polígonos industriales.

La **Plataforma logística de Zaragoza** (más conocida por el acrónimo **PLA-ZA** o **PLAZA**) es un espacio logístico de más de 1300 hectáreas en la ciudad española de Zaragoza. Situada cerca del Aeropuerto de Zaragoza, el Canal Imperial de Aragón, líneas ferroviarias y la autovía A-2 (Madrid-Barcelona).

Se trata de una iniciativa pública del Gobierno de Aragón para potenciar la industria en la ciudad y desarrollar el sector logístico. Su gestión, ejecución y promoción están encomendadas a Plaza



S.A.U., sociedad participada en su totalidad por Corporación Empresarial Pública de Aragón, sociedad unipersonal del Gobierno de Aragón. De modo complementario, Plaza —a través de la iniciativa Aragón Plataforma Logística— sirve de impulsora de actividades formativas y de innovación.

Se trata de uno de los principales emplazamientos industriales en la región, siendo la ubicación de empresas como Inditex, Esprinet, TDN, DHL Express, B/S/H/, Mann+Hummel Ibérica, Decathlon, Carreras Grupo Logístico, Grupo Sesé, Mercadona, Eroski, Decoexsa, Transportes Azkar, DHL, JCV Shipping & Solutions, DB Schenker, Bilstein Group España, etc.

Esta acción se enmarca dentro del objetivo estratégico 3 “Reforzar la participación de los interlocutores sociales”, el objetivo operativo 3.3 Trabajar para poner en marcha acciones que permitan acercar la Prevención de Riesgos Laborales a las personas trabajadoras, especialmente en empresas de menos de 50 personas trabajadoras sea cual sea su territorio en la Comunidad Autónoma”, el objetivo operativo 3.5 “Favorecer la formación e impulsar la divulgación de la cultura preventiva con empresas y trabajadores” Objetivo estratégico 4 “Promover, apoyar y fomentar la prevención de riesgos laborales” y el objetivo operativo 4.1 “Incorporar la cultura de la prevención en el conjunto de la sociedad aragonesa”.

ACCIÓN

La acción consiste en la elaboración de un manual sobre seguridad vial, dirigido a empresas situadas en la **Plataforma logística de Zaragoza (PLAZA)**.

La guía se redactará con lenguaje inclusivo y se tratará de un documento accesible.

OBJETIVO

General: Concienciación sobre los riesgos en materia de seguridad vial en el ámbito laboral, y divulgación de las medidas preventivas de aplicación.

Específico: Elaborar un documento asequible, sencillo y breve, que permita a las empresas de un polígono industrial concreto conocer y/o recordar riesgos, medidas preventivas, buenas prácticas y algunos protocolos de actuación específicos del colectivo al que estaba dirigido el manual y de su ubicación.

FASES

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

El grupo de trabajo estará compuesto por personal de la subcontrata y personal de CEPYME Aragón y tiene como misión poder planificar y llevar a cabo las acciones a desarrollar. Su composición será paritaria.

2. Análisis de las situaciones de peligro del polígono.
3. Selección de los contenidos de interés a incluir.
4. Redacción de los contenidos, maquetación y difusión.
5. Seguimiento del proyecto.



PROGRAMACIÓN

La programación de las actividades previstas se desarrollará durante el año 2025.

INDICADORES DE RESULTADO

- Número de destinatarios de las acciones de difusión de la guía

PRESUPUESTO:

Acción nº2: PREVENCIÓN Y SEGURIDAD VIAL EN DESPLAZAMIENTO IN ITÍNERE, EN MISIÓN Y EN EL INTERIOR DE LAS EMPRESAS SITUADAS EN POLÍGONOS INDUSTRIALES	Horas	Importe
RESUMEN PRESUPUESTO	963 Horas	37.500,00€
Realización del Proyecto: Personal interno	963 Horas	22.700,00€
Personal Técnico PRL Desarrollo Proyecto	276 Horas	6.765,42€
Personal Técnico TIC Desarrollo Proyecto	193 Horas	4.777,18€
Personal Téc. Comunicación y gestión Desarrollo Proyecto	211 Horas	5.295,55€
Personal Dirección y Administración	283 Horas	5.861,85€
Realización del Proyecto: Subcontrata		13.500,00 €
Gastos generales y materiales		1.300,00€

3ª ACCIÓN: CAMPAÑA INFORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE HOSTELERIA.

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

La hostelería es una de las actividades económicas destacadas en nuestra Comunidad Autónoma.

El sector de la hostelería constituye un pilar fundamental dentro del tejido económico de Aragón, no sólo por su contribución directa al empleo y al Producto Interior Bruto (PIB), sino también por su efecto dinamizador sobre otros sectores estratégicos como el turismo, la agroalimentación y los servicios.

Actualmente en Aragón el sector de hostelería ocupa a más de 37000 personas habiéndose incrementado el número de personas ocupadas en este sector en los últimos tres años.



En 2024 el número de accidentes con baja en jornada de trabajo en el sector hostelería fue de 1.068, 4 de ellos graves y 1 mortal, lo que supone un 5,73% sobre el total de accidentes de trabajo para ese periodo.

Las personas trabajadoras de este sector están expuestas a una amplia variedad de riesgos laborales, incluyendo cortes, quemaduras y lesiones por esfuerzo repetitivo, resbalones y caídas, así como la exposición a sustancias tóxicas y trastornos musculoesqueléticos, además.

Ante esta situación, las empresas han de llevar a cabo todas aquellas actividades que permitan garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su cargo.

La formación es un elemento clave en materia de prevención de riesgos laborales, es por ello que hemos considerado de gran interés colaborar con las empresas del sector para dar a conocer los principales riesgos a los que se encuentran expuestas las personas trabajadoras y las medidas preventivas para hacer frente a dichos riesgos de una manera gráfica y accesible para que puedan ser utilizados tanto por profesionales de la prevención de riesgos laborales, directivos y trabajadores autónomos como por los trabajadores por cuenta ajena expuestos a dichos riesgos.

En este sentido, hemos considerado interesante elaborar un breve resumen dirigido a las empresas y personas trabajadoras del sector para dar a conocer los principales riesgos y medidas preventivas a adoptar.

Esta acción se desarrolla dentro del objetivo estratégico 3 "Reforzar la participación de los interlocutores sociales", el objetivo operativo 3.5 "Favorecer la formación e impulsar la divulgación de la cultura preventiva con empresas y trabajadores" de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo EASST.

ACCIÓN

La acción consiste en la elaboración de 3 carteles informativos que se difundirán entre las empresas del sector.

Se trata de elaborar una colección que sirva de ayuda a empresas, especialmente pymes y personas autónomas del sector, así como a los trabajadores y trabajadoras del mismo para conocer los riesgos más característicos del sector y las medidas preventivas a adoptar.

Los carteles se realizarán en formato PDF y serán redactados con lenguaje inclusivo. En el caso de incluir imágenes, estas deben presentar una imagen igualitaria entre mujeres y hombre sin perpetuar roles de género.

OBJETIVO

General: Concienciar sobre los riesgos específicos del sector a empresas y personas trabajadoras afectadas.



Específico: Elaborar una colección de carteles informativos que sirva de ayuda a empresas y personas trabajadoras del sector para dar a conocer los riesgos más característicos del mismo y las medidas preventivas a adoptar.

FASES

1. Creación del grupo de trabajo para su realización y seguimiento de la acción.
El grupo de trabajo estará compuesto por personal de CEPYME Aragón y tiene como misión poder planificar y llevar a cabo las acciones a desarrollar. Su composición será paritaria.
2. Selección de los contenidos de interés a incluir.
3. Redacción de los contenidos, maquetación y difusión
4. Seguimiento del proyecto.

PROGRAMACIÓN

La programación de las actividades previstas se desarrollará durante el año 2025.

INDICADORES DE RESULTADO

- Numero de carteles realizados
- Número de destinatarios de las acciones de difusión

PRESUPUESTO:

Acción nº3: Campaña Informativa sobre prevención de riesgos laborales en el sector hostelería.	Horas	Importe
RESUMEN PRESUPUESTO	546 Horas	13.500,00€
Realización del Proyecto: Personal interno	546 Horas	12.700,00€
Personal Técnico PRL Desarrollo Proyecto	194 Horas	4.322,92€
Personal Técnico TIC Desarrollo Proyecto	61 Horas	1.889,78€
Personal Téc. Comunicación y gestión Desarrollo Proyecto	173 Horas	4.194,55€
Personal Dirección y Administración	118 Horas	2.292,75€
Gastos generales y materiales		800,00€

4ª ACCIÓN: JORNADA SOBRE RIESGOS RELACIONADOS CON TRABAJOS EN CUBIERTAS

JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN



Según datos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo cada 7 días un trabajador sufre un accidente grave o mortal al caerse desde el tejado o cubierta en la que estaba trabajando.

Para prevenir estas caídas es esencial sensibilizar y mejorar los conocimientos técnicos del titular del edificio del titular del edificio en el que se va a intervenir y de la empresa o trabajador autónomo que va a trabajar sobre el tejado.

Es importante realizar acciones de difusión y sensibilización para que tanto las empresas y autónomos que realizan trabajos en cubiertas como aquellas empresas que contratan servicios de mantenimiento, instalación, etc. que implican trabajos en cubiertas de manera que en ambos casos sean conscientes de sus obligaciones en materia preventiva y de las reglas básicas para evitar este tipo de accidentes.

Esta acción responde al objetivo estratégico 3 “Reforzar la participación de los interlocutores sociales”, el objetivo operativo 3.3 Trabajar para poner en marcha acciones que permitan acercar la Prevención de Riesgos Laborales a las personas trabajadoras, especialmente en empresas de menos de 50 personas trabajadoras sea cual sea su territorio en la Comunidad Autónoma”, el objetivo operativo 3.5 “Favorecer la formación e impulsar la divulgación de la cultura preventiva con empresas y trabajadores” Objetivo estratégico 4 “Promover, apoyar y fomentar la prevención de riesgos laborales” y el objetivo operativo 4.8 “Fomentar el uso de las nuevas tecnologías en la promoción de la cultura preventiva” de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo EASST.

ACCIÓN

Se realizará de una jornada de sensibilización dirigido a empresas, personas trabajadoras y profesionales del sector, en la que se abordarán los principales aspectos preventivos relacionados con el trabajo en cubiertas.

OBJETIVO

General: Sensibilizar e informar a todos los agentes que intervienen en las relaciones laborales acerca de los riesgos relacionados con el trabajo en cubiertas y las medidas preventivas genéricas de aplicación

Específico: Concienciar a empresas y personas trabajadoras sobre la importancia de crear entornos seguros de cara a la reducción y eliminación de los accidentes en cubiertas y las consecuencias derivadas de los mismos.

FASES

1. Creación del grupo de trabajo para su realización y seguimiento de la acción.
El grupo de trabajo estará compuesto por personal de CEPYME Aragón y tiene como misión poder planificar y llevar a cabo las acciones a desarrollar. Su composición será paritaria.
2. Elaboración y maquetación de los contenidos necesarios para impartir la jornada informativa.



3. Organización, difusión y realización de la jornada.
4. Seguimiento del proyecto.

PROGRAMACIÓN

La programación de las actividades previstas se desarrollará durante el año 2025.

INDICADORES DE RESULTADO

- Número de carteles realizados
- Número de destinatarios de las acciones de difusión
- Número de publicaciones en redes Twitter, Facebook (CEPYME y específicas de PRL) y LinkedIn.
- Número de post en Blog Canal PRL y web genérica de CEPYME Aragón.

PRESUPUESTO

Acción nº4: JORNADA SOBRE RIESGOS RELACIONADOS CON TRABAJOS EN CUBIERTAS	Horas	Importe
RESUMEN PRESUPUESTO	530 Horas	14.500,00€
Realización del Proyecto: Personal interno	530 Horas	13.500,00€
Personal Técnico PRL Desarrollo Proyecto	167 Horas	4.170,90€
Personal Técnico TIC Desarrollo Proyecto	165 Horas	4.363,46€
Personal Téc. Comunicación y gestión Desarrollo Proyecto	41 Horas	1.200,83€
Personal Dirección y Administración	157 Horas	3.764,75€
Gastos generales y materiales		1.000,00€

PRESUPUESTO GLOBAL ACCIONES EN MATERIA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	
1ª ACCIÓN: COMUNICACIÓN EN PREVENCIÓN: DIVULGACIÓN DE ACTIVIDADES, EVENTOS, NOTICIAS RELACIONADOS CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	29.500,00€



2ª ACCIÓN: PREVENCIÓN Y SEGURIDAD VIAL EN DESPLAZAMIENTO IN ITÍNERE, EN MISIÓN Y EN EL INTERIOR DE LAS EMPRESAS SITUADAS EN POLÍGONOS INDUSTRIALES	37.500,00€
3ª ACCIÓN: JORNADA SOBRE RIESGOS RELACIONADOS CON TRABAJOS EN CUBIERTAS.	13.500,00€
4ª ACCIÓN: JORNADA SOBRE RIESGOS RELACIONADOS CON TRABAJOS EN CUBIERTAS	14.500,00€
TOTAL	95.000,00 €

ACCIONES A REALIZAR Y VALORACIÓN ECONÓMICA EN MATERIA DE IGUALDAD:

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

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

1ª ACCIÓN: IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y DIÁLOGO SOCIAL

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

El Grupo de Trabajo sobre Planes de Igualdad en las empresas, creado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, y formado por el Gobierno de Aragón, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, CEPYME, CEOE, UGT Aragón y CCOO Aragón, ha venido realizando en los últimos años diferentes estudios en materia de igualdad en el ámbito laboral; sobre cláusulas presentes bien en los convenios colectivos sectoriales de aplicación en Aragón, bien en los Planes de Igualdad de empresas concretas, así como elaboración de manuales y materiales que recopilan buenas prácticas, y para su difusión continua entre empresas, entidades y organizaciones, y personas trabajadoras, principalmente, sus Representantes legales. Durante el año 2024 se realizó el análisis de los Planes de Igualdad registrados en nuestra Comunidad Autónoma. Este análisis no solo proporcionó información valiosa para planificar las acciones de este año, sino que también permitió obtener un estado de situación detallado y actualizado, facilitando la identificación de áreas de mejora y la formulación de estrategias más efectivas.

Cabe señalar que la Agenda 2030 está presente en nuestras líneas de acción y el ODS5 "Igualdad de género" es uno de los objetivos de este Grupo de Trabajo. Así, la negociación



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

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

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

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

Teniendo en cuenta este contexto y las necesidades actuales, se considera necesario para 2025 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 serían las siguientes:

ACTUACIÓN 1: Mantenimiento y actualización periódica 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 mínimo de 50 entradas a lo largo del año, correspondiendo a cada agente social 12-13 entradas mínimo a lo largo del año. La publicación de contenidos utilizará lenguaje inclusivo.

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

ACTUACIÓN 2: Difusión del sitio web “igualdad en la empresa Aragón”

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

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



-Del sitio web general, tanto en soporte papel como en digital, incluyendo boletines y redes sociales.

-Del video realizado para la promoción de la igualdad en la empresa en Aragón.

-De los recursos y herramientas prácticas que vayan siendo actualizados

-Otros relacionados que se consideren necesarios.

ACTUACIÓN 3: Elaboración de una campaña informativa sobre vigencia y renovación de planes de igualdad.

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

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

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

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

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

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

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

ACTUACIÓN 5: Jornada sobre igualdad en la empresa.



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

PROGRAMACIÓN: Esta acción se desarrollará en el año 2025.

INDICADORES DE RESULTADO

- N.º de reuniones de coordinación de los cuatro AASS.
- N.º de visitas al sitio web.
- N.º de publicaciones en el sitio web.
- N.º de actuaciones de difusión realizadas
- N.º de asistentes a la jornada desagregados según sexo.
- Realización del análisis de situación SI/NO

PRESUPUESTO:

Acción nº1: Igualdad en las empresas y diálogo social	Horas	Importe
RESUMEN PRESUPUESTO	334 Horas	10.350,00€
Realización del Proyecto: Personal interno	334 Horas	8.800,00€
Personal Técnico PRL Desarrollo Proyecto	194 Horas	4.680,54€
Personal Técnico TIC Desarrollo Proyecto	0 Horas	0,00€
Personal Téc. Comunicación y gestión Desarrollo Proyecto	48 Horas	1.405,92€
Personal Dirección y Administración	92 Horas	2.713,54€
Subcontrata		1.000,00€
Gastos generales y materiales		550,00€

2ª ACCIÓN: CAMPAÑA DE DIVULGACIÓN DE ACTIVIDADES, EVENTOS, NOTICIAS, PUBLICACIONES, RELACIONADOS CON LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.

INTRODUCCIÓN



Entre las labores de promoción e innovación en la cultura empresarial de las pymes y personas trabajadoras autónomas se puede destacar el gran esfuerzo que está desarrollando CEPYME ARAGÓN en promover la Responsabilidad Social entre dicho colectivo, mediante proyectos específicos que les permitan conocer, valorar y actuar sobre aquellos aspectos que les ayuden en su responsabilidad social empresarial.

Estas áreas pueden abarcar desde la responsabilidad ambiental a la innovación, la calidad o la transparencia, pasando con aspectos sociales como la igualdad en el ámbito laboral. Y es en este último aspecto en el que se propone la acción.

Estamos en la era de la comunicación, y las pymes, las personas trabajadoras autónomas y las empresas, en general, necesitan hacerse visibles, promocionar sus servicios y productos. Para ello, la comunicación estratégica y la responsabilidad social son, hoy por hoy, absolutamente necesarios para integrar el ADN empresarial. La comunicación, además, tiene que ser responsable y solidaria, sin distinciones ni discriminaciones, favoreciendo la cohesión social y el respeto.

La comunicación debe ir a lo relevante, a lo estratégico de forma fácil, cercana y participativa, interpersonal, global, sin barreras, operativa y proactiva (dirigida a la acción), en tiempo real, sustentada sobre un plan estratégico, los objetivos generales y específicos y los grupos de interés a los que dirige sus productos, sus servicios, o sus relaciones internas dentro de la empresa.

Las asociaciones empresariales de base deben ser conscientes de su papel ejemplarizante al transmitir cualquier comunicación hacia su colectivo de pymes y personas trabajadoras autónomas. Todos los agentes que tienen responsabilidad ante terceros deben asumir su rol como informadores.

OBJETIVOS

Desde este punto de vista, CEPYME ARAGÓN plantea la realización de una campaña de divulgación y sensibilización sobre medidas de igualdad en el ámbito laboral que se pueden desarrollar en el seno de la empresa.

El objetivo general de esta Acción es la difusión a PYMES, y a las asociaciones empresariales que las agrupan, de información actualizada y ajustada a sus necesidades, sobre igualdad en el ámbito laboral, que les permita conocer actividades y buenas prácticas en esta materia como medio de extender el conocimiento, sensibilizar y concienciar en la puesta en práctica de medidas en las empresas.

En concreto, los objetos específicos perseguidos son:

De forma prioritaria: Difundir herramientas y buenas prácticas en materia de igualdad, haciendo un especial hincapié en la elaboración de planes de igualdad, medidas y buenas prácticas en esta materia.



De forma general: Dar información técnica y jurídica, noticias y eventos en materia de igualdad en el ámbito laboral en tiempo real, con la utilización de medios de comunicación innovadores a través de la red (mediante el blog <http://igualdad.cepymearagon.es/>) y su difusión en las redes sociales más extendidas (Twitter, Facebook).

Dirigir esa información prioritariamente hacia aquellas empresas y asociaciones que, por su entidad, carecen de infraestructuras y medios propios, tanto técnicos como humanos, para la aplicación de esta materia.

ACTUACIONES A REALIZAR

El alto grado de penetración de Internet en las empresas para la transmisión de datos, remisión de información y consulta de documentación, se lleva a plantear una plataforma de difusión masiva de información, fácilmente accesible, sirviéndose para ello de varios medios, un espacio web propio y las redes sociales.

ACTUACIÓN 1.- IMPLEMENTACIÓN DE CONTENIDOS ACTUALIZADOS EN EL BLOG CANAL DE COMUNICACIÓN ESPECÍFICO DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

La actuación para 2025 consiste en incluir al menos 24 entradas el Blog denominado “Canal de Información sobre Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral” que se puede encontrar en: <http://igualdad.cepymearagon.es/>

La información que recoge el canal está agrupada es distintas áreas que aparecen en su cabecera.

- Asesoría jurídica en materia de igualdad.
- Publicaciones sobre la materia.
- Noticias: noticias de actualidad en la materia
- Ayudas: espacio destinado a las convocatorias de ayudas en esta materia: Distintivo de igualdad, conciliación, ...
- Enlaces: muestra un listado de enlaces de instituciones internacionales, estatales y aragonesas en las áreas especificadas de igualdad. También hay un apartado de “otras entidades”, que engloba a instituciones o asociaciones no enmarcadas en la clasificación anterior y que pueden disponer de información de interés para todas aquellas personas que accedan al canal en su búsqueda.
- Eventos: incluye datos sobre convocatorias de talleres, jornadas, congresos etc. sobre la materia.
- Normativa. Contiene dos apartados específicos:
 - o Normativa en el ámbito laboral: Incluye normativa estatal, autonómica de Aragón y europea. También incluye enlaces de interés sobre normativa y otras regulaciones como el distintivo de igualdad.
 - o Actualidad normativa.
- Buenas Prácticas. Incluye 3 apartados:
 - o Cómo elaborar un plan de igualdad.



- o Fichas de buenas prácticas.
- o Noticias de actualidad sobre buenas prácticas
- Frase del día: incluye cada día una frase de sensibilización en igualdad en el ámbito laboral.

Al canal se puede acceder directamente desde la dirección web <http://igualdad.cepymearagon.es/> o desde la web corporativa de CEPYME ARAGÓN, que realiza una importante labor de difusión del canal. En el blog se utilizará lenguaje inclusivo.

ACTUACIÓN 2.- REDES SOCIALES

Las redes sociales actualmente son un medio de comunicación ampliamente utilizado tanto en el ámbito empresarial como en el de las relaciones interpersonales.

En el ámbito de la empresa las redes sociales siguen siendo las claras dominadoras frente al resto de medios sociales debido a los menores costes económicos asociados a su utilización y teniendo incluso las microempresas un papel más activo que las pymes y grandes empresas.

Las empresas utilizan las redes sociales para comunicarse con sus clientes y con la sociedad, dar a conocer la información sobre su empresa y obtener información de sus competidores e información técnico-jurídica.

Señalar también que según la guía de “Uso de tecnologías digitales por empresas en España” del ONTSI (2022), las redes sociales son una gran fuente de datos, así el 50% de las grandes empresas, el 43% de las medianas y el 46% de las pequeñas que hacen análisis de big data optan por ello.

Por todo ello, la actuación para 2025 se concreta en continuar incluyendo información sobre igualdad en el ámbito laboral en un formato de acceso fácil e inmediato a las empresas, y especialmente a las pymes mediante las cuentas en redes sociales de que dispone CEPYME ARAGON.

X (AntesTwitter): @CEPYME_Igualdad

El número mínimo de publicaciones a incluir en Twitter serán un total de 350 Tweets

Facebook: Igualdad Cepyme

El número mínimo de publicaciones a incluir en Facebook será un total de 310, utilizándose lenguaje inclusivo.

PROGRAMACIÓN: La programación de las actividades previstas se desarrollará durante el año 2025.

INDICADORES DE RESULTADO

- Número de visitas al Blog *Canal de Información sobre Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral* que podemos encontrar en igualdad.cepymearagon.es

- Número de Post Publicados



- Número de publicaciones en Facebook
- Número de seguidores en Facebook desagregados por sexo
- Localidades de procedencia de las personas seguidoras en Facebook
- Número de Tweets + Retweets
- Impresiones de Tweets
- Número total de seguidores
- Nuevos seguidores

PRESUPUESTO:

Acción nº2: Campaña de divulgación de actividades, eventos, noticias, publicaciones relacionados con la igualdad en el ámbito laboral	Horas	Importe
RESUMEN PRESUPUESTO	593 Horas	15.000,00€
Realización del Proyecto: Personal interno	593 Horas	14.100,00€
Personal Técnico PRL Desarrollo Proyecto	182 Horas	4.488,60€
Personal Técnico TIC Desarrollo Proyecto	151 Horas	3.730,74€
Personal Téc. Comunicación y gestión Desarrollo Proyecto	195 Horas	4.673,45€
Personal Dirección y Administración	65 Horas	1.207,21€
Gastos generales y materiales		900,00€

3ª ACCIÓN: SERVICIO DE ASESORAMIENTO A PYMES EN MATERIA DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN

En el desarrollo de las actuaciones realizadas en virtud del convenio firmado con la Dirección General de Trabajo, se vio la necesidad de contar con un servicio de asesoramiento dirigido a las pymes en el que puedan obtener la información necesaria para la implantación de medidas y planes de igualdad de una forma personalizada y atendiendo a las necesidades específicas de cada empresa.

El Blog <http://igualdad.cepymearagon.es> cuenta con un apartado de asesoría en el que las empresas pueden acceder por una parte a un listado de preguntas frecuentes y por otra parte se les oferta la posibilidad de realizar consultas en la materia.



A lo largo de 2025 se seguirá prestando este *servicio de asesoría*.

OBJETIVOS

El objetivo general de esta acción sería dotar a las pymes aragonesas de un *servicio de asesoramiento* especializado y adaptado a las necesidades específicas de las pymes.

Los objetivos específicos son:

- Asesorar sobre medidas específicas a desarrollar.
- Apoyar a la implantación voluntaria de planes de igualdad en pymes.
- Colaborar en el diseño, implantación y seguimiento de los planes de igualdad.

ACTUACIONES A REALIZAR

El servicio de asesoramiento tiene como misión principal acompañar a las pymes aragonesas atendiendo a sus necesidades concretas a lo largo de todo el itinerario del diseño y ejecución de los planes o en cualquiera de las fases del proceso, así como asesorar a las empresas sobre la implantación de medidas en materia de igualdad.

Las actuaciones a realizar serán:

- Difusión del servicio de asesoramiento entre las pymes a través de los diferentes canales de comunicación de CEPYME Aragón. (Blog, Facebook, Twitter, circulares, etc.).
- Realización de actuaciones de Asesoría Jurídica en materia de Igualdad, a través de las siguientes vías:
 - Listado de las “preguntas más frecuentes” (FAQ’s) que se hacen las Pymes acerca de la Igualdad incluido dentro de la pestaña asesoría jurídica de nuestro blog.
 - Formulario de contacto para realizar nuevas consultas por correo electrónico igualdad@cepymearagon.es o a través del apartado destinado a tal uso en el blog.
 - Teléfono de contacto para asesoramiento personal legal individualizado, por parte de personal técnico de Cepyme Aragón.
 - Asesoramiento legal individualizado a aquellas empresas que así lo soliciten.

El mínimo será de **72 consultas**.

FASES Y PROGRAMACIÓN:

La programación de las actividades previstas se desarrollará durante el año 2025.

INDICADORES DE RESULTADO

- Número total de consultas
- Número de consultas desagregadas por sexo
- Localidad de procedencia de las personas que realizan las consultas



PRESUPUESTO:

Acción nº3. Servicio de Asesoramiento a Pymes en materia de igualdad y diseño de actividad formativa	Horas	Importe
RESUMEN PRESUPUESTO	294 Horas	8.200,00€
Realización del Proyecto: Personal interno	294 Horas	7.700,00€
Personal Técnico PRL Desarrollo Proyecto	174 Horas	4.367,82€
Personal Técnico TIC Desarrollo Proyecto	0 Horas	0,00€
Personal Téc. Comunicación y gestión Desarrollo Proyecto	37 Horas	1.083,73€
Personal Dirección y Administración	83 Horas	2.248,45€
Gastos generales y materiales		500,00€

4ª ACCIÓN: ESCUELA DE IGUALDAD LABORAL

INTRODUCCIÓN

CEPYME Aragón con la financiación del Gobierno de Aragón ha elaborado desde 2018 diferentes acciones formativas en materia de igualdad.

Este tipo de acciones formativas constituyen un importante elemento de apoyo para las empresas a la hora de abordar las obligaciones normativas en materia de igualdad que resulta muy bien valorado por la empresa.

Las acciones formativas desarrolladas han tenido una gran aceptación entre las empresas. Así en 2023 más de 500 personas finalizaron alguno de los cursos de formación impartidos por CEPYME cursos de formación contando desde 2019 con más de 1200 personas inscritas en estas acciones formativas.

Las empresas, especialmente pymes, necesitan apoyo y asesoramiento a la hora de implementar medidas y negociar los planes de igualdad en la empresa.

Por ello durante 2025 se continuará con esta línea de trabajo desarrollando las siguientes tres actuaciones:

ACTUACIÓN 1: ACCIÓN FORMATIVA NOCIONES BÁSICAS SOBRE OBLIGACIONES NORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD

La acción consistiría en la elaboración de una píldora formativa de Nociones básicas sobre obligaciones normativas en materia de igualdad



A través de esta píldora formativa se pretende servir de apoyo a empresas principalmente pymes, profesionales del ámbito de recursos humanos y personas trabajadoras para dar a conocer las obligaciones principales que deben cumplir las empresas en la materia y facilitar el cumplimiento normativo.

El objetivo principal de esta acción formativa es capacitar, concienciar y sensibilizar sobre los requisitos legales que deben cumplir las empresas en materia de igualdad en función de su tamaño.

Se tratará de una acción formativa online con una duración de 8 horas que se incluirá en la “Escuela de Igualdad Laboral” disponible en nuestra web igualdad.cepymearagon.es.

ACTUACIÓN 2: SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DE AÑOS ANTERIORES

Además de actualizar la acción formativa se llevará un seguimiento completo de las acciones formativas de años anteriores.

En la convocatoria 2019 se diseñó una píldora formativa (Igualdad laboral en la empresa. Conceptos básicos y planes de igualdad) en la que por una parte se realizaba una aproximación al marco conceptual y legislativo de la igualdad en el ámbito laboral, y por otra parte una aproximación al concepto de plan de igualdad y a las fases a llevar a cabo para la implementación de un plan de igualdad.

En 2020 se continuó en la misma línea elaborando esta vez una píldora formativa de 8 horas de duración (Protocolo de actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo en la empresa. Pasos para su elaboración) que tuvo como misión abordar la necesidad de elaborar un protocolo de acoso en la empresa y la metodología para elaborarlo.

En 2021 bajo el título “Planes de Igualdad: procedimiento de elaboración y registro” se dio un paso más para acercar a empresas y personas trabajadoras a los conocimientos necesarios sobre cómo elaborar un Plan de igualdad.

En 2022 se puso en marcha el curso Igualdad laboral: formación inicial para personas trabajadoras.

En 2023, y tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual elaboramos la píldora formativa “Protección integral contra la violencia sexual en el ámbito laboral. Ley Orgánica 10/2022” que sirve de instrumento facilitador para que todas las empresas puedan poner a disposición de las personas trabajadoras la formación necesaria para la protección integral contra todo tipo de violencias sexuales en el ámbito laboral recogida en la nueva normativa.

En 2024 se elaboró la píldora formativa “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Actualización a la LO 10/2022” que supone la actualización de la píldora titulada “Protocolo de actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo en la empresa. Pasos para su elaboración”



Actualmente, fruto del trabajo desarrollado en años anteriores, están disponibles las siguientes acciones formativas on line en la web <http://igualdad.cepymearagon.es/> para que las personas interesadas puedan realizarlas:

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Actualización a la LO 10/2022
- Protección integral contra la violencia sexual en el ámbito laboral. Ley Orgánica 10/2022.
- Igualdad laboral: formación inicial para personas trabajadoras
- Planes de igualdad: procedimiento de elaboración y registro

Mediante esta acción pretendemos seguir ofertando dichas acciones formativas a empresas y personas trabajadoras y llevar a cabo las actividades necesarias para proporcionar al alumnado un servicio completo.

En 2024 más de 316 personas finalizaron alguna de las acciones formativas y más de 1544 personas se han inscrito en nuestras acciones desde 2019, habiendo finalizado 1178 personas alguna de nuestras actividades formativas. Por ello es necesario llevar a cabo un trabajo de seguimiento, difusión, control de matriculaciones, control de la evolución del curso, elaboración de diplomas, etc. que hace necesaria el desarrollo de esta actividad.

El seguimiento consiste en la realización de las siguientes actividades:

- Acciones de difusión de las acciones formativas anteriormente citadas.
- Control de nuevas altas en las acciones formativas.
- Resolución de dudas sobre la plataforma.
- Control del funcionamiento adecuado de la plataforma.
- Control de la evolución del curso.
- Control de finalizaciones.
- Elaboración de diplomas de finalización de la actividad formativa.

FASES Y PROGRAMACION

Esta actividad se realizará a lo largo del año 2025

INDICADORES DE RESULTADO

- N.º de destinatarios de las acciones de difusión de la Acción formativa
- N.º de personas inscritas en la formación desagregadas por sexo
- N.º difusiones acciones formativas años anteriores



- N.º de nuevas matrículas en acciones anteriores desagregadas por sexo

Curso Igualdad laboral: formación inicial para personas trabajadoras:

Curso Planes de igualdad: procedimiento de elaboración y registro

Curso Protocolo de actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo en la empresa. Pasos para su elaboración

Curso Protección integral contra la violencia sexual en el ámbito laboral. Ley Orgánica 10/2022

PRESUPUESTO

Acción nº4. ESCUELA DE IGUALDAD LABORAL	Horas	Importe
RESUMEN PRESUPUESTO	462 Horas	11.450,00€
Realización del Proyecto: Personal interno	462 Horas	10.750,00€
Personal Técnico PRL Desarrollo Proyecto	145 Horas	3.471,06€
Personal Técnico TIC Desarrollo Proyecto	79 Horas	1.937,98€
Personal Técnico Comunicación y gestión Desarrollo Proyecto	179 Horas	4.209,35€
Personal Dirección y Administración	59 Horas	1.131,61€
Gastos generales y materiales		700,00€

PRESUPUESTO GLOBAL ACCIONES EN MATERIA IGUALDAD	
1ª ACCIÓN: IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y DIÁLOGO SOCIAL	10.350,00€
2ª ACCIÓN: CAMPAÑA DE DIVULGACIÓN DE ACTIVIDADES, EVENTOS, NOTICIAS, PUBLICACIONES, RELACIONADOS CON LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.	15.000,00€
3ª ACCIÓN: SERVICIO DE ASESORAMIENTO A PYMES EN MATERIA DE IGUALDAD	8.200,00€
4ª ACCIÓN: ESCUELA DE IGUALDAD LABORAL	11.450,00€
TOTAL	45.000,00€



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

Segundo. - De conformidad con lo establecido en el artículo 32 del texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón, la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón (CEPYME- Aragón) **deberá manifestar la aceptación de la subvención en el plazo de 15 días hábiles desde que se notifique la resolución.** En caso contrario, se producirá la pérdida de eficacia de la concesión de la subvención.

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

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

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

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

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

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

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

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

6º - Que, en su caso, no ha obtenido aval alguno del Gobierno de Aragón para cualquier operación, ni aún para fines distintos de la subvención solicitada, al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el apartado 5 de la disposición adicional segunda de la Ley 17/2023, de 22 de



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

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

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

Tercero.- El Gobierno de Aragón realizará una aportación económica a la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón (CEPYME-Aragón) de, como máximo, ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €), con cargo a la aplicación presupuestaria G/10140/3151/480676/91002 (Relaciones Laborales, Seguridad y Salud laboral CEPYME)) del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón, autorizado por el Consejero de Hacienda, Interior y Administración Pública el 9 de abril de 2025, con el objeto de financiar las actuaciones recogidas en la presente resolución, en los términos y condiciones descritos en el mismo.

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

Se podrá conceder anticipos de pago sin que en ningún caso sean superiores al 25% del importe de la subvención concedida, en cumplimiento del punto 96 del Plan de Racionalización del Gasto Corriente, aprobado por el Gobierno de Aragón en fecha 13 de septiembre de 2011, en los términos contemplados en el artículo 45 del texto refundido 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. - La Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón (CEPYME- 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 la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón (CEYME- Aragón) deberá justificar la ejecución de un gasto de, al menos ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €), hasta el plazo señalado. Si el coste final de la actuación debidamente justificada fuese inferior al señalado, el importe de la ayuda se reducirá proporcionalmente.

Para aquellos gastos subvencionables que se encuentren comprometidos en firme y correspondan al plazo de ejecución de la subvención, pero cuyo abono no pudiera realizarse con anterioridad a la finalización del plazo de justificación, podrá admitirse un pago anticipado con los requisitos establecidos en la normativa vigente, previa presentación de un certificado, redactado en debida forma, en el que se constate la cuantía y destino de cada uno de dichos gastos, así como el compromiso de su ejecución dentro del plazo establecido y de su abono como límite hasta el 31 de diciembre de 2025, pudiéndose aportar los documentos que justifiquen dichos gastos, antes del 28 de febrero del ejercicio siguiente.

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

Quinto. - La Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón (CEPYME- Aragón) deberá justificar el gasto realizado de conformidad con las normas siguientes de justificación:

1. La justificación del cumplimiento de la realización de la actividad subvencionada, del cumplimiento de las condiciones impuestas y de la consecución de los objetivos previstos contemplados en esta resolución, se deberá realizar mediante la aportación de la documentación referida en este apartado. Paralelamente a la presentación telemática, se enviará al correo electrónico gestioneconomica.trabajo@aragon.es en formato Excel, los gastos imputados separados por gastos de personal, gastos generales y de actividad.
2. La justificación deberá incluir un índice con el detalle de toda la documentación presentada numerada correlativamente y los siguientes documentos:
 - A. Una memoria de actuación acreditando el cumplimiento de la finalidad objeto de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y los resultados obtenidos.
 - B. Certificado acreditativo del coste y financiación de las actividades realizadas para las que se han otorgado la subvención.
 - C. Una memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, que al menos contendrá:
 - a) Una relación clasificada de los gastos e inversiones de la actividad, con identificación del acreedor y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago.



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

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

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

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

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

Con respecto a los gastos de personal correspondiente a nóminas y seguros sociales o de aquellos otros que se produzcan de manera insoslayable, correspondiente a los meses de noviembre y diciembre, cuyos pagos se realicen con posterioridad al 15 de noviembre y hasta el 31 de diciembre, se admitirá como justificante en el antedicho periodo de justificación, la previsión de los mismos, siempre que responda a una continuidad en las acciones establecidas en esta orden, previa presentación de un certificado, redactado en debida forma, en el que se constate la cuantía y destino de cada uno de estos gastos, así como el compromiso de la realización de su ejecución y pago antes del 31 de diciembre de 2025 y de aportar los documentos que los justifiquen, antes del 28 de febrero del ejercicio siguiente.



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

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

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

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

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

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

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

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

e) Los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 37.3 del texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón, deba de haber solicitado la persona beneficiaria, con carácter previo a la contracción del compromiso para la prestación del servicio o la entrega del bien. En concreto,



cuando el importe del gasto subvencionable supere la cuantía de 40.000,00 euros, en el supuesto de ejecución de obra o de 15.000,00 euros, en el supuesto de suministro de bienes o prestación de servicios, ya sea por concepto o por proveedor.

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

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

3. No se considerarán subvencionables los siguientes gastos:

- Gastos e intereses bancarios y otros gastos financieros.
- Adquisición de equipos y material inventariable.
- Comisiones, indemnizaciones y otros gastos suplementarios acordados para el personal.

Sexto. - La Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón (CEPYME- Aragón) como entidad beneficiaria de la subvención deberá cumplir las siguientes obligaciones:

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

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

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

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



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

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

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

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

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

7º.- Presentar al Departamento de Economía, Empleo e Industria una Memoria de las actividades realizadas **antes del 31 de enero de 2026**. Además, deberá presentar junto con la memoria el cuadro donde se especifiquen los indicadores del Plan Estratégico de Subvenciones de Aragón (mediante modelo normalizado).



Séptimo. - Protección de Datos

La Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón (CEPYME- 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 la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón (CEPYME- 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 la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón (CEPYME- 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 la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón (CEPYME-Aragón) los derechos que les asisten en esta materia, debiendo aquella facilitarles el modo en que puedan ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de los datos, limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas.
5. - Los datos personales recabados como consecuencia de la participación en los procesos de concesión de ayudas de la Dirección General de Trabajo serán incorporados a la actividad de tratamiento: "Subvenciones y ayudas de la D.G. Trabajo", con la finalidad de recogida de datos de carácter personal que aparecen en los procedimientos administrativos relativos a subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales.



Contra la presente Orden que pone fin a la vía administrativa, según lo previsto en el artículo 60 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autónomo de Aragón podrá interponerse potestativamente recurso de reposición, ante el mismo órgano que lo dicta, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con el artículo 64.3 de la citada Ley, o bien recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, sin que ambos recursos puedan simultanearse.

Zaragoza a fecha de firma electrónica.

María del Mar Vaquero Perianez.

VICEPRESIDENTA Y CONSEJERA DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA