



Departamento de Economía,
Industria y Empleo

MEMORIA DE ACTIVIDADES 2016

**DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Y
SERVICIOS PROVINCIALES**

ÍNDICE

Presentación.....	1
I Marco Competencial.....	3
II Estructura.....	3
III Competencias.....	5
▪ Capítulo 1 Regulación de Empleo.....	5
▪ Capítulo 2 Organizaciones Sindicales y Empresariales.....	15
▪ Capítulo 3 Sanciones.....	19
▪ Capítulo 4 Conflictos Colectivos.....	25
▪ Capítulo 5 Convenios Colectivos.....	28
▪ 5.1 Inaplicación de Convenios Colectivos.....	34
▪ Capítulo 6 Empresas de Trabajo Temporal.....	37
▪ Capítulo 7 Desplazamiento de trabajadores transnacionales.....	41
▪ Capítulo 8 Elecciones Sindicales.....	42
▪ Capítulo 9 Conciliaciones Individuales.....	46
▪ Capítulo 10 Autorización Trabajo de Menores en Espectáculos Públicos.....	54
▪ Capítulo 11 Huelgas y Cierres Patronales.....	55
▪ Capítulo 12 Preparación y Elaboración de Proyectos Normativos.....	58
▪ Capítulo 13 Apoyo Administrativo Consejo de Relaciones Laborales.....	59
▪ 13.1 Grupo de Trabajo de Igualdad.....	61
▪ Capítulo 14 Gestión Económica.....	62
▪ 14.1 Elaboración del Presupuesto.....	62
▪ 14.2 Subvención y Ayudas.....	62
○ 14.2.1 Financiación Propia.....	63
○ 14.2.2 Subvenciones y Ayudas con Financiación Ajena.....	65
▪ 14.3 Gestión de Bienes y Servicios Comunes.....	66
▪ 14.4 Convenios de Colaboración sin Dotación Presupuestaria.....	66
▪ Capítulo 15. Registro de Empresas Acreditadas y Libro de Subcontratación.....	67
▪ 15.1 Registro de Empresas Acreditadas	67
▪ 15.2 Libro de Subcontratación.....	68
▪ Capítulo 16 Oficina Información Sociolaboral.....	69
▪ Capítulo 17 Jornadas y Actividades de Formación y Difusión.....	72
▪ Capítulo 18 Colaboraciones.....	75
▪ 18.1 Foro de la Inmigración en Aragón.....	75
▪ 18.2 Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	75
▪ Capítulo 19 SAMA.....	78

PRESENTACIÓN

Con la publicación de esta memoria de actividades de la Dirección General de Trabajo durante el año 2016, se trata de poner en conocimiento de los agentes sociales, instituciones públicas y privadas y, en general, de todos aquellos interesados en las cuestiones laborales y condiciones de trabajo, los datos que pueden ayudar a valorar la situación en nuestra Comunidad Autónoma.

En ella, se recogen datos estadísticos de la labor realizada por la Dirección General de Trabajo y los Servicios Provinciales de esta Comunidad Autónoma de Aragón en materia de relaciones laborales, unos promovidos a instancia de los interesados, otros resultado de nuestra actuación de oficio y de los planes puestos en marcha por este organismo para conseguir los fines que tiene encomendados que supongan un desarrollo de las relaciones laborales y una mejora de las condiciones de trabajo.

Dentro de las actividades realizadas por la Dirección General de Trabajo y Servicios Provinciales, merece especial mención el sitio web “información laboral”.

En la página web del Gobierno de Aragón (www.aragon.es) dentro del Departamento de Economía, Industria y Empleo, la Dirección General de Trabajo gestiona el contenido de la página titulada “información laboral” donde ofrece información al ciudadano de gran parte del contenido de las competencias que desarrolla, facilitando importante información dentro del ámbito laboral y poniendo a disposición del usuario diversos modelos e instrucciones de cumplimentación de trámites a desarrollar en sus dependencias. Entre ellas, podemos destacar la tramitación telemática del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales con funcionamiento a través de medios electrónicos, formularios sobre elecciones de representantes de los trabajadores, solicitudes de conciliaciones laborales, documentación e instrucciones sobre procedimientos de regulación de empleo.

Igualmente, proporciona información sobre otros temas de importancia como son: calendario laboral, huelgas, empresas de trabajo temporal, desplazamiento transnacional de trabajadores, trabajo de menores, sanciones, registro de empresas acreditadas, ubicación y teléfonos de la Oficina de Información Sociolaboral y de la Oficina de Registro de documentación que se encuentran ubicadas en nuestras dependencias, etc.

Asimismo, consideramos de gran utilidad para todos aquellos interesados en las cuestiones laborales y condiciones de trabajo el acceso a la relación de convenios colectivos, tanto de empresa como sectoriales, con aplicación en Aragón y que contienen un acceso directo a los respectivos boletines donde se publican (estado, comunidad autónoma o provincia). Salvo imponderables, su actualización se realiza los viernes.

Aunque el esfuerzo de su mantenimiento y constante actualización es considerable, estamos convencidos de su utilidad y de que su consulta puede acercar al ciudadano al muchas veces complicado entramado de funciones, competencias y normativa laboral y también, por supuesto, puede contribuir a facilitar las relaciones con la Administración, no solo en la gestión de sus propios expedientes sino, también, en la colaboración que prestan con sus indicaciones, advertencias sobre errores o cualquier sugerencia que puedan hacernos y que desde este organismo agradecemos e invitamos a realizar.

Destaca, durante el año 2016, la entrada en funcionamiento de la tramitación de dos procedimientos por medios electrónicos, el registro de empresa de trabajo temporal y el depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales, que suponen un impulso en la implantación de la administración electrónica, disminuyendo las cargas administrativas a empresas y trabajadores, evitando costes innecesarios y facilitando el procedimiento. Asimismo, con la creación de los registros centrales en ambas materias se facilitará el acceso a los interesados a los datos que consten en él.

María Soledad de la Puente Sánchez
Directora General de Trabajo

ZARAGOZA, ABRIL 2017

I. MARCO COMPETENCIAL

El vigente Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, en su artículo 77 establece la competencia ejecutiva de la Comunidad Autónoma en materia de trabajo y relaciones laborales, incluyendo la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo.

También le corresponde la competencia ejecutiva sobre la función pública inspectora propia.

Por Decreto 572/1995 de 7 de abril, se asumieron por la Comunidad Autónoma de Aragón las competencias de ejecución de la legislación laboral.

II. ESTRUCTURA

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto de 5 de julio de 2015, de la Presidencia del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos, en relación con el Decreto 19/2012, de 24 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Economía y Empleo, bajo la dirección inmediata de la Consejera de Economía, Industria y Empleo, a la Dirección General de Trabajo le corresponde el ejercicio de las competencias que la legislación laboral y de prevención de riesgos laborales atribuye a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

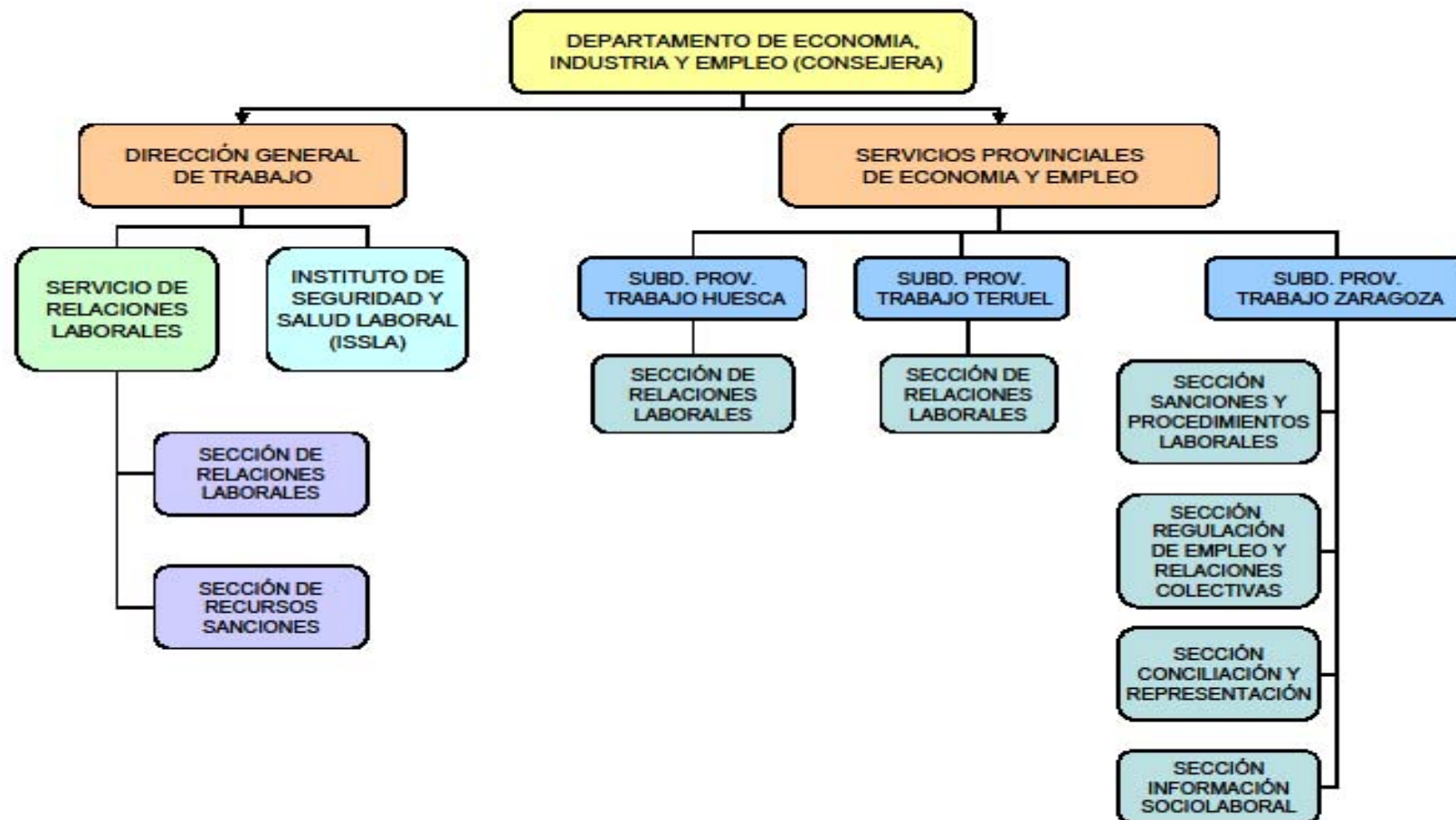
La Dirección General de Trabajo se estructura en los siguientes servicios, cuyo ámbito de actuación se extiende a toda la comunidad Autónoma:

- Servicio de Relaciones Laborales.
- Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA).

Las funciones asumidas por la Comunidad Autónoma de Aragón se desempeñan en el ámbito provincial por los Servicios Provinciales de Economía y Empleo, a través de las respectivas Subdirecciones Provinciales de Trabajo en Huesca, Teruel y Zaragoza.

La coordinación de las actuaciones en el ámbito provincial corresponde a la Dirección General de Trabajo, habiéndose celebrado tres reuniones con los Servicios Provinciales en las distintas sedes territoriales.

Así mismo, la Dirección General de Trabajo en colaboración con la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Aragón, planifica las actuaciones a llevar a cabo en las competencias asumidas en materia laboral por la Comunidad Autónoma de Aragón.



III. COMPETENCIAS

CAPÍTULO 1. REGULACIÓN DE EMPLEO

NORMATIVA APLICABLE

- 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.
- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

FUNCIONES

Las normas indicadas regulan el procedimiento para los despidos colectivos, suspensión de los contratos y reducción de jornada, esencialmente distinto y con diferente finalidad, del anterior procedimiento administrativo que se dirigía a la obtención de una autorización administrativa.

El actual procedimiento garantiza la efectividad del período de consultas, por medio de la vigilancia y control que la autoridad laboral ejerce, siendo imprescindible garantizar a los representantes de los trabajadores un adecuado conocimiento de la información sobre las causas que originan el procedimiento, y que a su vez les permita una adecuada participación en su negociación y solución.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

En el transcurso del año 2016 no se han interpuesto demandas de oficio.

No obstante, durante el período de consultas, la autoridad laboral puede realizar advertencias o recomendaciones a las partes que no suponen paralización del procedimiento pero que el empresario deberá responder por escrito antes de la finalización del período de consultas.

En el año 2016 se han realizado al menos 28 advertencias y recomendaciones.

Entre las advertencias realizadas pueden destacarse las siguientes:

- Problemas en las firmas de las actas de las reuniones.
- Decisión empresarial que no contempla el número de días máximo de suspensión de contrato en el periodo de uso.
- Advertencia de la duración del periodo de consultas por haberse superado.

- Falta de presentación de documentación:
 - Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión, reducción o despido colectivo.
 - Escrito en el que se indique la designación de representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora.
 - Decisión empresarial.
 - Calendarios individualizados.
 - Plan de recolocación externa en procedimiento de despido colectivo.
 - Otra documentación o errores en su cumplimentación.

Además, la autoridad laboral puede realizar las actuaciones de asistencia y mediación necesarias con la finalidad de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo y ambas pueden llevarse a cabo con el apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La autoridad laboral vela por el cumplimiento de la obligación legal del empresario de elaborar el plan de recolocación externa en los procedimientos de despido colectivo que afecten a más de cincuenta trabajadores. La finalidad del mismo es permitir transiciones rápidas y adecuadas entre empleos para mantener a los trabajadores en el mercado de trabajo el mayor tiempo posible, evitando su expulsión del mismo.

Durante el año 2016 se ha elaborado 1 plan de recolocación externa.

En el caso de que el procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada, afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de nuestra Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponde a la Dirección General de Trabajo realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento. Se procede a notificar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas trasladándole copia del acuerdo alcanzado o de la decisión empresarial del despido colectivo. Además, la Dirección General de Trabajo comunica su intervención en el procedimiento a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.

Durante 2016, ningún expediente ha reunido estos requisitos.

En caso de que el procedimiento afecte a empresas cuya plantilla exceda de quinientos trabajadores, la Dirección General de Trabajo informa del procedimiento a la Dirección General de Empleo, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Durante el año 2016 se han visto afectadas 9 empresas de estas características.

Todas estas comunicaciones se realizan telemáticamente.

En esta materia deben tenerse en cuenta que los expedientes de suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales que afectan a empresas declaradas en

concurso de acreedores deben tramitarse ante el juez de lo mercantil, quien debe autorizar las medidas solicitadas.

La función de la autoridad laboral en este procedimiento, es emitir informe en el plazo de quince días, una vez finalizado el periodo de consultas, sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado, pudiendo oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores antes de su emisión.

Durante el año 2016 se han emitido 9 informes en procedimientos concursales.

Desde la Dirección General de Trabajo y con el objetivo de facilitar la tramitación de los expedientes de regulación de empleo se ha elaborado los documentos que recogen cada una de las fases del procedimiento y los correspondientes modelos para su cumplimentación por el interesado (comunicación del procedimiento a la autoridad laboral, comunicación de la apertura del período de consultas a los representantes de los trabajadores, comunicación de la finalización del período de consultas y relación de trabajadores afectados). Todos ellos se encuentran disponibles en la página web del Gobierno de Aragón.

DATOS ESTADISTICOS

Los cuadros siguientes reflejan los resultados del año 2016 distinguiendo:

- El numero total de expedientes.
- Procedimientos de regulación de empleo según su resultado, y en función de la actividad económica de las empresas afectadas, en cada una de las provincias.
- Procedimientos de regulación de empleo con acuerdo o con decisión empresarial.
- Procedimientos de regulación de empleo tramitados, distinguiéndolos según sus efectos (suspensiones, reducciones o extinciones de los contratos).
- Número de trabajadores afectados en cada una de las provincias, distinguiendo entre pactados y no pactados y los efectos del expediente (suspensión, reducción o extinción).
- Cifras comparativas de los años 2015 y 2016.

PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO 2016

I. EXPEDIENTES TRAMITADOS

AUTORIDAD LABORAL	EXPEDIENTES COMUNICADOS						EXPEDIENTES DESISTIDOS				TOTAL COMUNIC+DESIST		PLANTILLAS TOTALES DE REFERENCIA
	PACTADOS		NO PACTADOS		TOTAL COMUNICADOS		PACTADOS		NO PACTADOS		Nº Exptes.	Trabaj. Afectados	
	Nº Exptes.	Trabaj. Afectados	Nº Exptes.	Trabaj. Afectados	Nº Exptes.	Trabaj. Afectados	Nº Exptes.	Trabaj. Afectados	Nº Exptes.	Trabaj. Afectados			
SERVICIO PROVINCIAL HUESCA	24	204	1	3	25	207	1	328	0	0	26	535	571
SERVICIO PROVINCIAL TERUEL	12	71	0	0	12	71	4	29	1	18	17	118	126
SERVICIO PROVINCIAL ZARAGOZA	147	9.605	15	189	162	9.794	13	342	4	514	179	10.650	27.889
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	2	36	0	0	2	36	0	0	0	0	2	36	190
TOTAL	185	9.916	16	192	201	10.108	18	699	5	532	224	11.339	28.776

II. PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO SEGÚN TIPO Y TERMINACIÓN Y ACTIVIDAD ECONÓMICA

A) SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA.

ACTIVIDAD ECONOMICA	COMUNICADOS						DESISTIDOS				TOTAL COMUN+DESIS	
	PACTADOS		NO PACTADOS		TOTAL COMUNICAD.		PACTADOS		NO PACTADOS			
	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.
Agricultura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Construcción	6	54	1	3	7	57	0	0	0	0	7	57
Industria	6	102	0	0	6	102	1	328	0	0	7	430
Servicios	12	48	0	0	12	48	0	0	0	0	12	48
TOTAL	24	204	1	3	25	207	1	328	0	0	26	535

B) SERVICIO PROVINCIAL DE TERUEL.

ACTIVIDAD ECONOMICA	COMUNICADOS						DESISTIDOS				TOTAL COMUN+DESIS	
	PACTADOS		NO PACTADOS		TOTAL COMUNIC		PACTADOS		NO PACTADOS			
	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.
Agricultura	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Construcción	2	13	0	0	2	13	2	13	0	0	4	26
Industria	6	49	0	0	6	49	1	9	1	18	8	76
Servicios	3	8	0	0	3	8	1	7	0	0	4	15
TOTAL	12	71	0	0	12	71	4	29	1	18	17	118

C) SERVICIO PROVINCIAL DE ZARAGOZA

ACTIVIDAD ECONOMICA	COMUNICADOS						DESISTIDOS				TOTAL	
	PACTADOS		NO PACTADOS		TOTAL		PACTADOS		NO PACTADOS			
	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.
Agricultura	1	2	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2
Construcción	19	182	2	20	21	202	1	1	0	0	22	203
Industria	54	8.353	3	53	57	8.406	4	278	3	508	64	9.192
Servicios	73	1.068	10	116	83	1.184	8	63	1	6	92	1.253
TOTAL	147	9.605	15	189	162	9.794	13	342	4	514	179	10.650

D) DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

ACTIVIDAD ECONOMICA	COMUNICADOS						DESISTIDOS				TOTAL COMUN+DESI	
	PACTADOS		NO PACTADOS		TOTAL COMUNIC		PACTADOS		NO PACTADOS			
	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.
Agricultura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Construcción	2	36	0	0	2	36	0	0	0	0	2	36
Industria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Servicios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	36	0	0	2	36	0	0	0	0	2	36

E) TOTAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

ACTIVIDAD ECONOMICA	COMUNICADOS						DESISTIDOS				TOTAL COMUN+DESI	
	PACTADOS		NO PACTADOS		TOTAL COMUNIC		PACTADOS		NO PACTADOS			
	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.	Expte.	Tr. Afe.
Agricultura	2	3	0	0	2	3	0	0	0	0	2	3
Construcción	29	285	3	23	32	308	3	14	0	0	35	322
Industria	66	8.504	3	53	69	8.557	6	615	4	526	79	9.698
Servicios	88	1.124	10	116	98	1.240	9	70	1	6	108	1.316
TOTAL	185	9.916	16	192	201	10.108	18	699	5	532	224	11.339

III. PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO SEGÚN TIPOS Y EFECTOS

AUTORIDAD LABORAL	PACTADOS				NO PACTADOS				TOTAL			
	Susp.	Reduc	Extin.	Total	Susp.	Reduc	Extin.	Total	Susp.	Reduc	Extin.	Total
S. PROVINCIAL HUESCA	15	7	2	24	0	0	1	1	15	7	3	25
S. PROVINCIAL TERUEL	7	5	0	12	0	0	0	0	7	5	0	12
S. PROVINCIAL ZARAGOZA	95	41	11	147	5	3	7	15	100	44	18	162
DIR. GENERAL TRABAJO	1	0	1	2	0	0	0	0	1	0	1	2
TOTAL	118	53	14	185	5	3	8	16	123	56	22	201

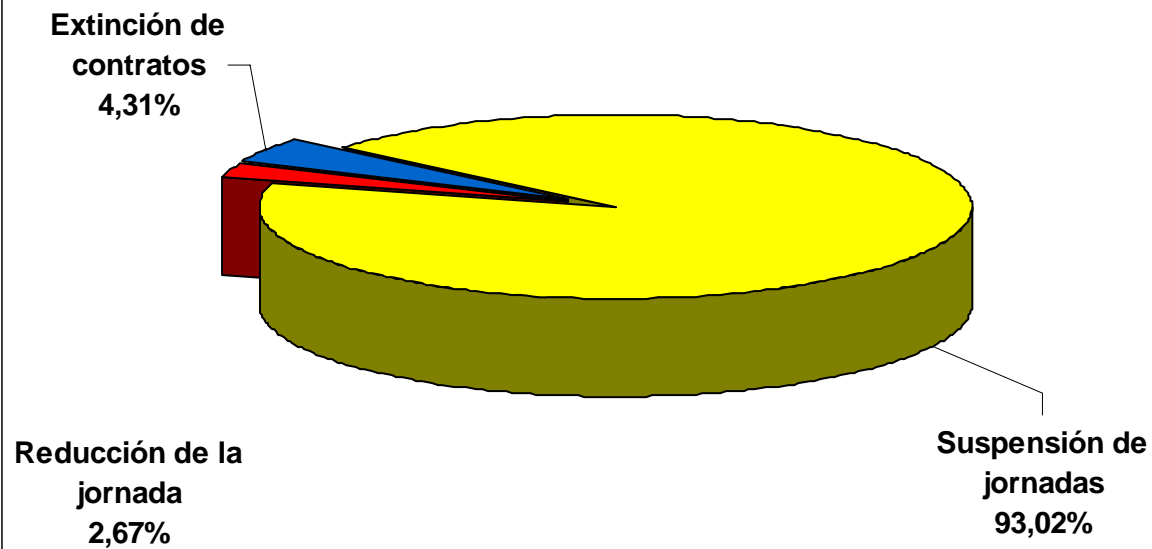
IV. TRABAJADORES AFECTADOS POR PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO SEGÚN TIPOS Y EFECTOS

ÁMBITO TERRITORIAL	PACTADOS				NO PACTADOS				TOTAL			
	Susp.	Reduc	Extin.	Total	Susp.	Reduc	Extin.	Total	Susp.	Reduc	Extin.	Total
HUESCA	105	81	18	204	0	0	3	3	105	81	21	207
TERUEL	52	19	0	71	0	0	0	0	52	19	0	71
ZARAGOZA	9.165	160	280	9.605	53	10	126	189	9.218	170	406	9.794
ARAGÓN	27	0	9	36	0	0	0	0	27	0	9	36
TOTAL	9.349	260	307	9.916	53	10	129	192	9.402	270	436	10.108

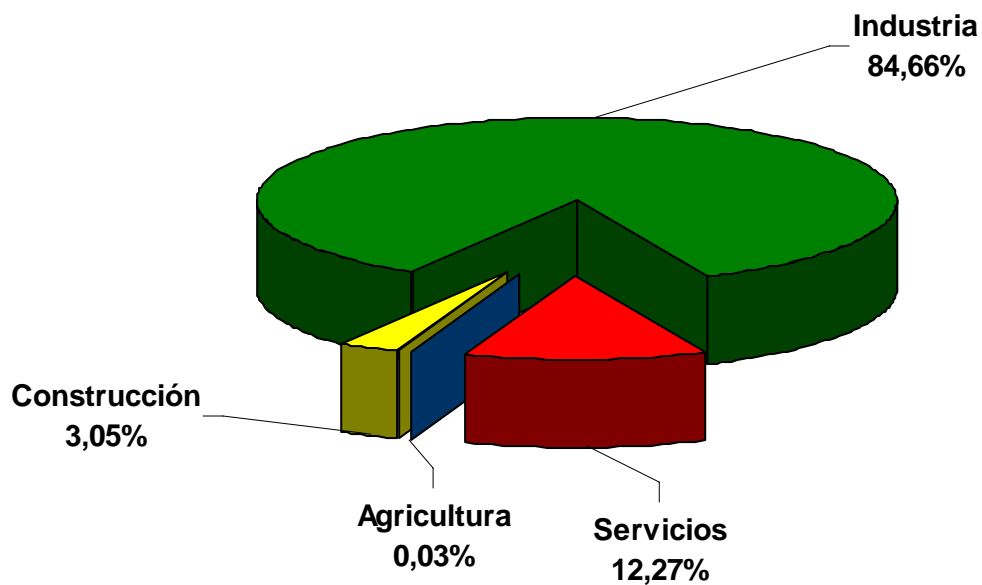
PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN ARAGÓN

2016

TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN SUS EFECTOS



TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES



**PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO, EVOLUCIÓN AÑOS 2015-2016
I PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO**

AUTORIDAD LABORAL	PACTADOS				NO PACTADOS				TOTAL			
	Nº. EXPEDIENTES		T. AFECTADOS		Nº. EXPEDIENTES		T. AFECTADOS		Nº. EXPEDIENTES		T. AFECTADOS	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
SERVICIO PROVINCIAL HUESCA	37	24	242	204	2	1	6	3	39	25	248	207
SERVICIO PROVINCIAL TERUEL	29	12	263	71	1	0	4	0	30	12	267	71
SERVICIO PROVINCIAL ZARAGOZA	232	147	10.865	9.605	25	15	796	189	257	162	11.661	9.794
DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO	1	2	48	36	0	0	0	0	1	2	48	36
TOTAL	299	185	11.418	9.916	28	16	806	192	327	201	12.224	10.108

II PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN ARAGÓN SEGÚN TIPOS Y ACTIVIDAD ECONÓMICA

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PACTADOS				NO PACTADOS				TOTAL			
	Nº. EXPEDIENTES		T. AFECTADOS		Nº. EXPEDIENTES		T. AFECTADOS		Nº. EXPEDIENTES		T. AFECTADOS	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
AGRICULTURA	7	2	26	3	2	0	5	0	9	2	31	3
CONSTRUCCIÓN	38	29	408	285	2	3	7	23	40	32	415	308
INDUSTRIA	104	66	9.494	8.504	9	3	701	53	113	69	10.195	8.557
SERVICIOS	150	88	1.490	1.124	15	10	93	116	165	98	1.583	1.240
TOTAL	299	185	11.418	9.916	28	16	806	192	327	201	12.224	10.108

III. EXPEDIENTES SEGUN ÁMBITO TERRITORIAL SEGUN TIPOS Y EFECTOS

AUTORIDAD LABORAL	PACTADOS						NO PACTADOS						TOTAL						
	SUSPENSIÓN		REDUCCIÓN		EXTINCIÓN		SUSPENSIÓN		REDUCCIÓN		EXTINCIÓN		SUSPENSIÓN		REDUCCIÓN		EXTINCIÓN		
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	
SERVICIO PROVINCIAL HUESCA	19	15	12	7	6	2	2	0	0	0	0	0	1	21	15	12	7	6	3
SERVICIO PROVINCIAL TERUEL	18	7	8	5	3	0	1	0	0	0	0	0	0	19	7	8	5	3	0
SERVICIO PROVINCIAL ZARAGOZA	142	95	70	41	20	11	13	5	2	3	10	7	155	100	72	44	30	18	
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	
TOTAL	180	118	90	53	29	14	16	5	2	3	10	8	196	123	92	56	39	22	

IV. TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES SEGUN TIPOS Y EFECTOS

ÁMBITO TERRITORIAL	PACTADOS						NO PACTADOS						TOTAL					
	SUSPENSIÓN		REDUCCIÓN		EXTINCIÓN		SUSPENSIÓN		REDUCCIÓN		EXTINCIÓN		SUSPENSIÓN		REDUCCIÓN		EXTINCIÓN	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
HUESCA	119	105	86	81	37	18	5	0	1	0	0	3	124	105	87	81	37	21
TERUEL	187	52	26	19	50	0	3	0	1	0	0	0	190	52	27	19	50	0
ZARAGOZA	10.103	9.165	469	160	293	280	708	53	3	10	85	126	10.811	9.218	472	170	378	406
ARAGÓN	45	27	3	0	0	9	0	0	0	0	0	0	45	27	3	0	0	9
TOTAL	10.454	9.349	584	260	380	307	716	53	5	10	85	129	11.170	9.402	589	270	465	436

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES

NORMATIVA APLICABLE:

- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de Asociación Sindical.
- Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.
- DECRETO 252/2015, de 15 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crean y regulan los depósitos de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales de la Comunidad Autónoma de Aragón con funcionamiento a través de medios electrónicos.

FUNCIONES

En materia de asociaciones la legislación reconoce dos tipos de organizaciones con un régimen jurídico especial, los sindicatos y las asociaciones empresariales. Así, a la Dirección General de Trabajo y a los Servicios Provinciales están adscritas las oficinas de depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales autonómicas y provinciales, respectivamente. En estos registros se tramitan tanto la constitución, modificación de estatutos y disolución, como la emisión de certificados de inscripción, pervivencia y cargos relativos a las organizaciones que figuran en los registros.

En cuanto a la constitución de estas organizaciones, los promotores deben aportar, junto con la solicitud, acta de constitución y los estatutos de la organización. Si existe algún defecto en la documentación, el encargado del registro requiere la subsanación y una vez subsanado, se procede al depósito de los Estatutos y su registro correspondiente dictándose resolución administrativa y publicándose el anuncio del depósito en el Boletín Oficial de Aragón.

La organización adquirirá personalidad jurídica en el plazo de veinte días hábiles desde el depósito de sus estatutos, salvo que se den las circunstancias del párrafo siguiente.

Por otra parte, bien durante el proceso de constitución o cuando ya hayan adquirido personalidad jurídica, la autoridad laboral o quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo pueden instar la declaración de no ser conformes a Derecho los estatutos de la asociación empresarial o sindicato, en cuyo caso, se remitirá el expediente a la jurisdicción competente la cual podrá declararlos nulos parcial o íntegramente.

En el supuesto de que la autoridad laboral deniegue el depósito de los estatutos y el registro, los promotores de estas organizaciones podrán impugnar la resolución administrativa ante la jurisdicción de lo social.

No solo la autoridad laboral, sino también quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la jurisdicción competente la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación.

En la página web del Gobierno de Aragón se encuentran a disposición de los interesados modelos orientativos para la constitución de asociaciones empresariales y sindicatos y la elaboración de sus estatutos, así como un documento en el que se indica toda la documentación a presentar.

En esta materia cabe destacar la entrada en vigor, el día 20 de septiembre de 2015, del Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.

En cumplimiento del artículo 20 del Real Decreto mencionado, se promulgó el Decreto 252/2015, de 15 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crean y regulan los depósitos de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales de la Comunidad Autónoma de Aragón, con funcionamiento a través de medios electrónicos.

La finalidad de las normas mencionadas es la siguiente:

1º Desarrollar lo establecido en el artículo 4 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, y el artículo 3 de la Ley 19/1977, sobre el derecho de asociación sindical.

2ª Regular los depósitos de los estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.

3º Efectuar la adaptación a la administración electrónica.

4º Que exclusivamente figuren en dicho registro las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales cuyos fines son propiamente laborales.

En la Disposición adicional cuarta del Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, se dispone que en el plazo de dos años desde su entrada en vigor, las oficinas públicas de depósito de estatutos deberán incorporar a su correspondiente depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales con funcionamiento a través de medios electrónicos los datos identificativos de las organizaciones sindicales y empresariales cuyos estatutos obran en su poder, así como la referencia de las actuaciones realizadas hasta la fecha y el último texto depositado.

La entrada en “producción” de este depósito telemático tuvo lugar para Aragón el día 1 de abril de 2016 y ha supuesto desde entonces un gran esfuerzo adicional por parte de las oficinas públicas de depósito de estatutos, tanto autonómica como provinciales, de adaptación a la nueva normativa que tiene continuidad en el año 2017 y que supone la revisión, alrededor, de 1400 expedientes de las organizaciones sindicales y empresariales inscritas en la Comunidad Autónoma de Aragón.

DATOS ESTADÍSTICOS

Los siguientes cuadros muestran los resultados del año 2016, distinguiendo entre la constitución, modificación y disolución, tanto de asociaciones empresariales como sindicatos, en el ámbito autonómico y en el provincial.

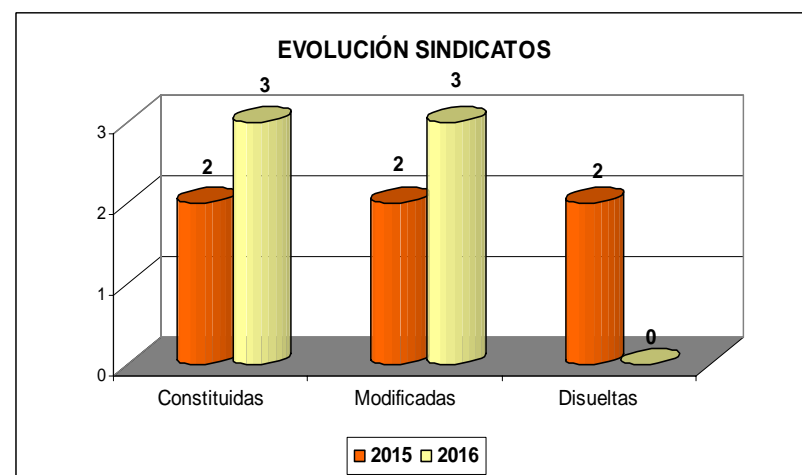
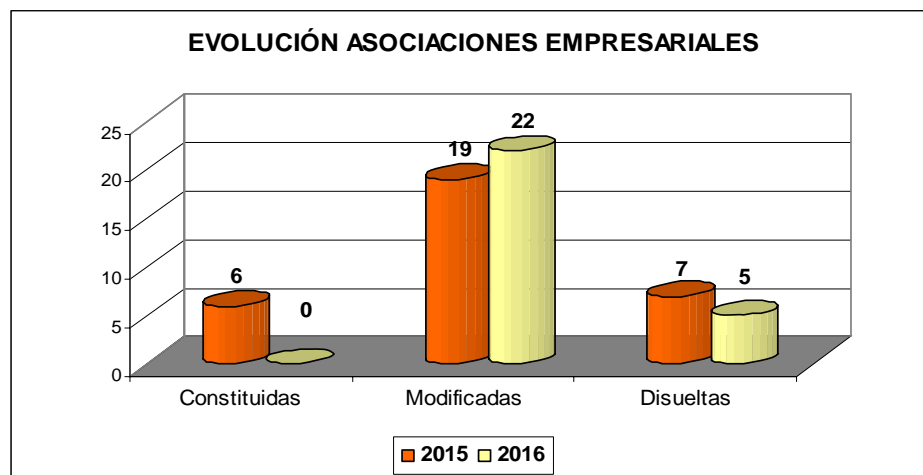
ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES 2016

ÁMBITO	ASOCIACIONES EMPRESARIALES		
	CONST.	MODIF.	DISOL.
HUESCA	0	6	1
TERUEL	0	1	0
ZARAGOZA	0	6	3
COMUNIDAD AUTÓNOMA	0	9	1
TOTAL	0	22	5

ÁMBITO	SINDICATOS		
	CONST.	MODIF.	DISOL.
HUESCA	0	2	0
TERUEL	0	0	0
ZARAGOZA	0	0	0
COMUNIDAD AUTÓNOMA	3	1	0
TOTAL	3	3	0

EVOLUCIÓN ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES 2015-2016

ÁMBITO	ASOCIACIONES EMPRESARIALES						SINDICATOS					
	CONST.		MODIF.		DISOL.		CONST.		MODIF.		DISOL.	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
HUESCA	1	0	2	6	1	1	0	0	0	2	0	0
TERUEL	0	0	2	1	4	0	0	0	2	0	0	0
ZARAGOZA	2	0	10	6	2	3	1	0	0	0	1	0
COMUNIDAD AUTÓNOMA	3	0	5	9	0	1	1	3	0	1	1	0
TOTAL	6	0	19	22	7	5	2	3	2	3	2	0



CAPÍTULO 3. SANCIONES

NORMATIVA APLICABLE

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- Decreto 53/2008, de 1 de abril, del Gobierno de Aragón, sobre publicidad de las sanciones impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales y de creación de un registro de consulta pública.

FUNCIONES

El procedimiento administrativo sancionador se inicia de oficio por acta de infracción extendida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y prosigue de acuerdo con los trámites regulados en el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

Notificada el acta por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se concede un plazo de 15 días al interesado para que presente las alegaciones que considere oportunas para su defensa. El órgano instructor (Subdirecciones Provinciales de Trabajo, Servicio de Relaciones Laborales o Dirección General de Trabajo, según las cuantías) a la vista de dichas alegaciones puede solicitar informe a la Inspección de Trabajo para que valore su contenido.

Le corresponde a la autoridad laboral sancionar las infracciones cometidas en materias competencia de la Comunidad Autónoma (relaciones laborales, prevención de riesgos laborales, empleo y obstrucción a la actividad inspectora).

La potestad sancionadora de los distintos órganos del Gobierno de Aragón viene determinada por la cuantía de las sanciones propuestas, siendo competentes para imponer las sanciones (previa propuesta de resolución del órgano instructor) los siguientes órganos:

- La Directora del Servicio Provincial hasta un máximo de 12.020,24 euros.
- La Directora General de Trabajo desde 12.020,25 euros hasta un máximo de 30.050,61 euros.
- La Consejera de Economía, Industria y Empleo las sanciones a partir de 30.050,62 euros.

Contra la resolución sancionadora se puede interponer recurso de alzada o potestativo de reposición, según corresponda, ante la Consejera de Economía, Industria y Empleo en el plazo de un mes. De no interponer recurso, ni abonar la sanción en vía voluntaria, se procede a su exacción por la vía ejecutiva, incrementada con el recargo de apremio y en su caso con los correspondientes intereses de demora.

En cuanto al pago de la sanción en periodo voluntario puede ser objeto de aplazamiento o fraccionamiento previa solicitud de la empresa ante el Servicio Provincial correspondiente, que será resuelto por el órgano de recaudación.

El órgano instructor (Dirección General de Trabajo, su Servicio de Relaciones Laborales, o las Subdirecciones Provinciales, según cuantía de los expedientes) emiten la propuesta de resolución, elaboran el texto de las resoluciones, y formulan los informes a los recursos presentados.

Los procedimientos sancionadores han de ser resueltos en el plazo máximo de seis meses a contar desde la fecha del acta de infracción. No obstante, cuando por los mismos hechos que han motivado el acta se incoen en el juzgado actuaciones penales, el procedimiento administrativo queda en suspenso a la espera de la resolución judicial que ponga término a las actuaciones penales. La Dirección General de Trabajo, por medio de un convenio con la Fiscalía y de acuerdo con el Juzgado Decano, lleva a cabo una labor de seguimiento de las actuaciones penales en curso, a fin de reanudar los procedimientos administrativos suspendidos tan pronto como se tenga conocimiento de haberse levantado la causa de suspensión.

En cumplimiento de la disposición adicional segunda de la ley 1/2016, de 28 de enero de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, el Servicio de Relaciones Laborales ha emitido los informes solicitados por las Unidades gestoras de subvenciones y ayudas del Gobierno de Aragón relativos a los eventuales antecedentes de sanción laboral que pudiesen existir. A lo largo del ejercicio 2016 se han emitido más de veinticinco informes de esta naturaleza.

DATOS ESTADÍSTICOS

Los cuadros siguientes reflejan los resultados del año 2016 distinguiendo:

- El total de expedientes resueltos en la Comunidad Autónoma de Aragón, según materia (Normas Laborales- Prevención de Riesgos Laborales) y cuantía.
- Expedientes resueltos en primera instancia según la autoridad laboral competente para resolver, distinguiendo las tres provincias y diferenciando a su vez según la materia infringida y la cuantía impuesta.
- Recaudación en vía voluntaria y en vía ejecutiva.
- Grado de confirmación de las sanciones: El control de legalidad sobre las sanciones impuestas por la Autoridad Laboral está atribuido a la jurisdicción social. De un total de 666 expedientes sancionadores firmes en 2016, solamente 57 fueron objeto de impugnación judicial. 47 de estas impugnaciones fueron desestimadas, confirmándose judicialmente la sanción administrativa; 8 fueron estimadas; y 2, estimadas en parte.

Es decir, solo en un 1,2% de los casos, las resoluciones dictadas por la Autoridad Laboral de Aragón en los expedientes sancionadores han resultado anuladas judicialmente; y en otro 0,3%, la cuantía de la sanción impuesta ha quedado reducida. El grado de confirmación de las sanciones en el ejercicio 2016 ha sido, por lo tanto, del 98,5%.

I. TOTAL DE EXPEDIENTES RESUELTOS 2016

TOTAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA					
MATERIA			CUANTÍA*		
NORMAS LABORALES	PREV. RIESGOS LABORALES	EMPLEO	NORMAS LABORALES	PREV. RIESGOS LABORALES	EMPLEO
312	476	7	1.004.566	2.405.067	18.002
795			3.427.635		

II. EXPEDIENTES RESUELTOS POR PROVINCIAS

COMPETENCIA SEGÚN CUANTÍA	HUESCA						TERUEL						ZARAGOZA					
	MATERIA			CUANTÍA*			MATERIA			CUANTÍA*			MATERIA			CUANTÍA*		
	Normas Laborales	Pr. Riesgos Laborales	Empleo	Normas Laborales	Pr. Riesgos Laborales	Empleo	Normas Laborales	Pr. Riesgos Laborales	Empleo	Normas Laborales	Pr. Riesgos Laborales	Empleo	Normas Laborales	Pr. Riesgos Laborales	Empleo	Normas Laborales	Pr. Riesgos Laborales	Empleo
SERVICIOS PROVINCIALES	57	99	2	136.285	250.650	1.250	12	47	0	21.829	112.885	0	235	285	4	596.049	851.866	16.752
DIRECCIÓN GENERAL	1	11	1	18.000	15.000	0	0	1	0	0	22.991	0	5	16	0	102.700	259.979	0
CONSEJERO	0	1	0	0	40.986	0	0	7	0	0	411.534	0	2	9	0	129.703	439.176	0
SUBTOTAL	58	111	3	154.285	306.636	1.250	12	55	0	21.829	547.410	0	242	310	4	828.452	1.551.021	16.752
TOTAL	172			462.171			67			569.239			556			2.396.225		

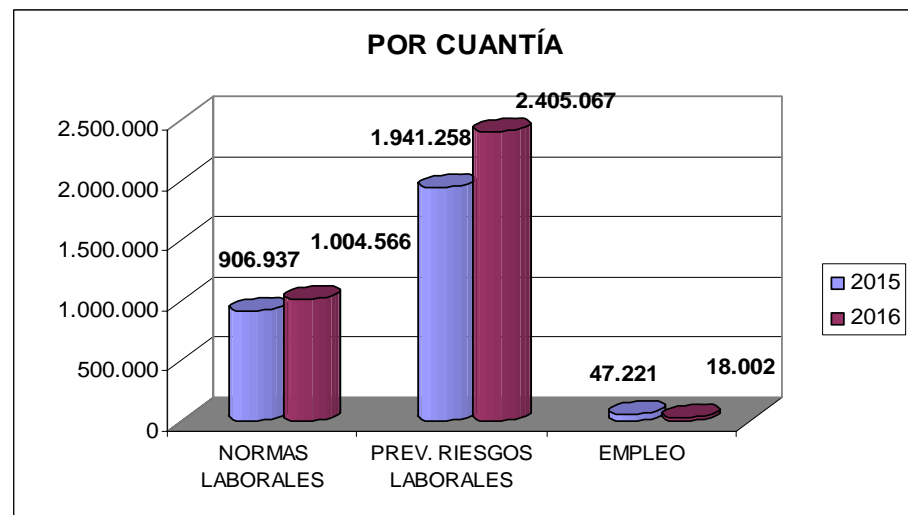
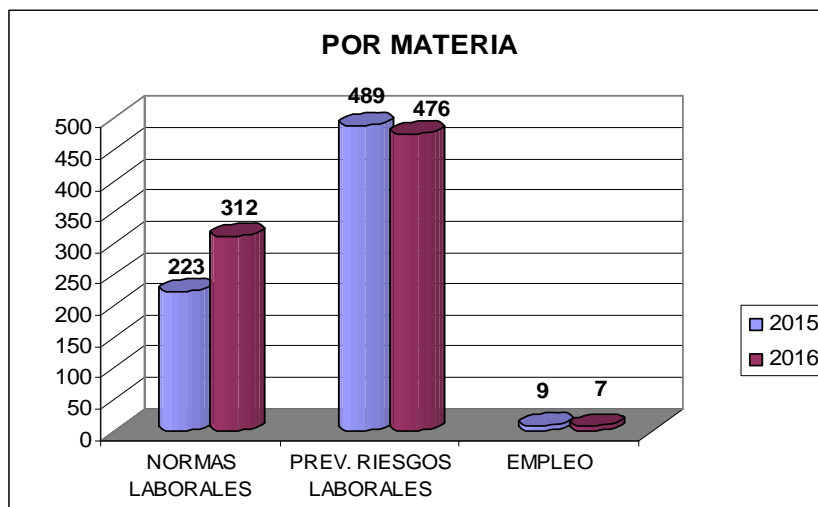
* CUANTÍAS EXPRESADAS EN EUROS DESPRECIANDO LOS CENTIMOS TOTALES

EVOLUCIÓN SANCIONES 2015-2016

I. TOTAL DE EXPEDIENTES RESUELTOS

TOTAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA												
Periodo	MATERIA						CUANTÍA*					
	NORMAS LABORALES		PREV. RIESGOS LABORALES		EMPLEO		NORMAS LABORALES		PREV. RIESGOS LABORALES		EMPLEO	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Total periodo	223	312	489	476	9	7	906.937	1.004.566	1.941.258	2.405.067	47.221	18.002
Periodo	2015		2016		2015		2016		2015		2016	
Total periodo	721		795		2.895.416		3.427.635		2015		2016	

*Cuantías expresadas en euros despreciando los céntimos totales



SANCIONES RECAUDADAS AÑO 2016

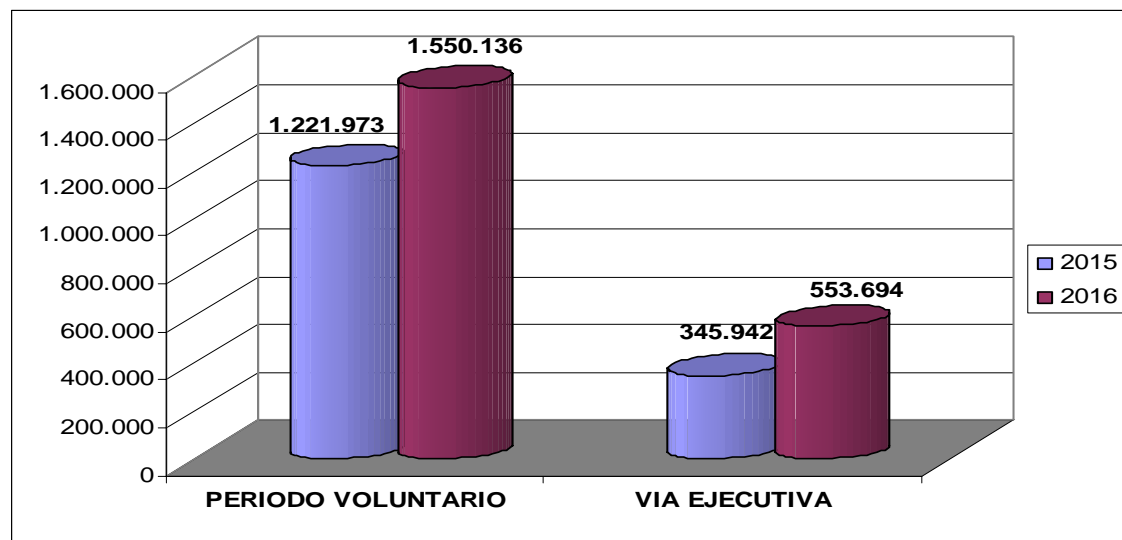
PROVINCIAS	PERÍODO VOLUNTARIO			VÍA EJECUTIVA		
	Normas Laborales	Prev. Riesgos Laborales	Empleo	Normas Laborales	Prev. Riesgos Laborales	Empleo
HUESCA	32.772	136.381	1.250	26.638	26.702	0
TERUEL	7.843	112.592	0	0	74.129	0
ZARAGOZA	305.181	952.867	1.250	165.585	254.390	6.250
SUBTOTAL	345.796	1.201.840	2.500	192.223	355.221	6.250
TOTAL	1.550.136			553.694		
TOTAL RECAUDADO	2.103.830					

* CUANTÍAS EXPRESADAS EN EUROS DESPRECIANDO LOS CENTIMOS TOTALES

EVOLUCIÓN SANCIONES RECAUDADAS 2015-2016

PROVINCIAS	PERÍODO VOLUNTARIO						VÍA EJECUTIVA					
	Normas Laborales		Prev. Riesgos Laborales		Empleo		Normas Laborales		Prev. Riesgos Laborales		Empleo	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
HUESCA	32.536	32.772	180.055	136.381	1.250	1.250	1.878	26.638	31.375	26.702	0	0
TERUEL	0	7.843	48.088	112.592	0	0	0	0	24.011	74.129	0	0
ZARAGOZA	427.417	305.181	513.749	952.867	18.878	1.250	89.251	165.585	193.176	254.390	6.251	6.250
SUBTOTAL	459.953	345.796	741.892	1.201.840	20.128	2.500	91.129	192.223	248.562	355.221	6.251	6.250
PERIODO	2015		2016		2015		2016		2015		2016	
TOTAL	1.221.973		1.550.136		345.942		553.694					
PERIODO	2015						2016					
TOTAL RECAUDADO	1.567.915						2.103.830					

- CUANTÍAS EXPRESADAS EN EUROS DESPRECIANDO LOS CENTIMOS TOTALES



CAPÍTULO 4. CONFLICTOS COLECTIVOS

NORMATIVA APLICABLE

- Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, modificado por la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, por la que se declaran inconstitucionales algunos artículos.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

FUNCIONES

En el procedimiento de conflicto colectivo, cuyo fin es lograr una solución pactada entre las partes, bien sea en conflictos jurídicos o de interés, siempre que afecten a intereses generales de los trabajadores, la función de la autoridad laboral es intentar la avenencia entre aquéllas.

La autoridad laboral una vez recibido el planteamiento del conflicto colectivo, procede a la citación de las partes implicadas, con la remisión de la documentación aportada, señalando día y hora para la celebración del acto de conciliación. Una vez intentado el acto se procede a levantar el acta correspondiente con el resultado del mismo. Durante el transcurso de la conciliación las partes pueden solicitar la intervención de uno o varios árbitros para dirimir sus diferencias así como la comunicación de oficio por parte de la autoridad laboral a la jurisdicción competente.

DATOS ESTADÍSTICOS

A continuación se señalan los conflictos colectivos habidos en la Comunidad Autónoma de Aragón en el año 2016, distinguiendo entre:

- Ámbito autonómico o provincial.
- Finalizados con avenencia, sin avenencia, por incomparecencia o por desistimiento.

Asimismo se recoge el número de empresas y trabajadores afectados en cada caso.

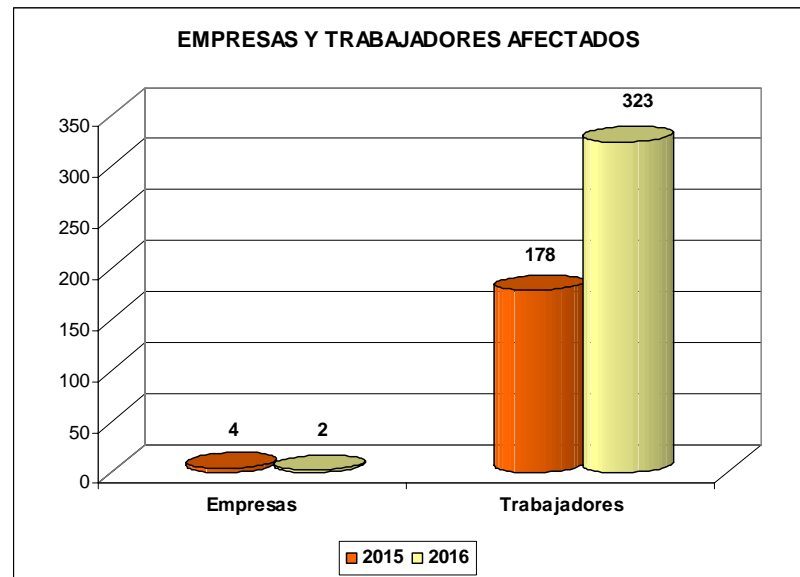
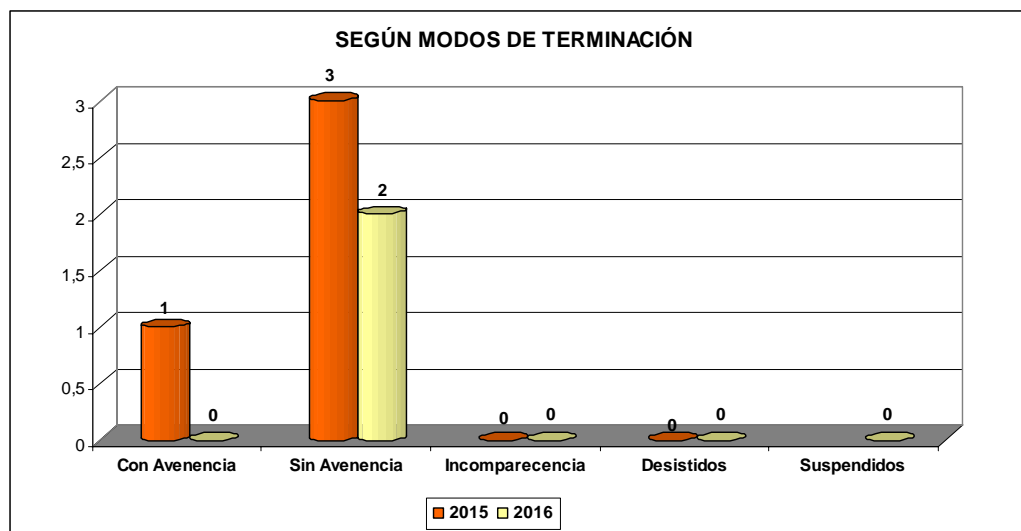
CONFLICTOS COLECTIVOS 2016

Ámbito	EXPEDIENTES RESUELTOS						Empresas Afectadas	Trabajadores Afectados
	Con Avenencia	Sin Avenencia	Incomparecencia	Desistidos	Suspendidos	TOTAL		
Comunidad Autónoma	0	1	0	0	0	1	1	318
Huesca	0	0	0	0	0	0	0	0
Teruel	0	1	0	0	0	1	1	5
Zaragoza	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	2	0	0	0	2	2	323



EVOLUCIÓN CONFLICTOS COLECTIVOS 2015-2016

ÁMBITO	EXPEDIENTES RESUELTOS												Empresas Afectadas		Trabajadores Afectados	
	Con Avenencia		Sin Avenencia		Incomparec.		Desistidos		SUSPENDIDOS		TOTAL		2015	2016	2015	2016
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Comunidad Autónoma	1			1							1	1	1	1	83	318
Huesca																
Teruel				1								1		1		5
Zaragoza			3								3		3		95	
TOTAL	1		3	2							4	2	4	2	178	323



CAPÍTULO 5. CONVENIOS COLECTIVOS

NORMATIVA APLICABLE

- 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.
- Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.
- Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Decreto 171/2010, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

FUNCIONES

Según lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, la autoridad laboral es competente para el depósito y registro de los acuerdos y convenios colectivos alcanzados por los sujetos legitimados para ello de acuerdo con el artículo 87.

A este respecto son competentes los Servicios Provinciales cuando el ámbito de aplicación del convenio afecte a centros de trabajo ubicados en una provincia, a la Dirección General de Trabajo, cuando afecte a centros de trabajo ubicados en dos o más provincias de la Comunidad Autónoma de Aragón, o al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el resto de los casos.

La función de la autoridad laboral es realizar el control de legalidad, es decir, velar porque las condiciones pactadas en el acuerdo o convenio no vulneren la legalidad vigente o lesionen gravemente el interés de terceros. Así, en el supuesto de que se aprecie alguna de estas circunstancias, se requiere a las partes para que subsanen los defectos observados, para, en caso de cumplimiento, registrar el acuerdo o convenio colectivo y publicarlo en el Boletín Oficial correspondiente, o en su defecto, interponer demanda de oficio.

Durante el año 2016 el número de requerimientos efectuados en el control de legalidad de los convenios colectivos ha ascendido a 121, afectando principalmente a las siguientes materias:

- Vacaciones e incapacidad transitoria (art. 38.3 ET), o compensación por dinero sin existir baja en la empresa.
- Clasificación de puestos en grupos profesionales y no categorías. (art. 22 ET) y su correspondencia con lo regulado en los acuerdos marco del sector, cuando la negociación de dicha materia corresponde a estos en exclusiva.
- Sobre la denuncia del convenio: forma, plazo, etc. (art. 85.3.d) ET).
- Sobre procedimiento de inaplicación de algunas condiciones de trabajo y resolución de discrepancias. (art. 82.3 ET).

- En excedencia voluntaria, el plazo mínimo son 4 meses (art. 46.2 ET) y no limitarla a que no se supere un porcentaje de la plantilla en esa situación.
- Comisión paritaria: obligación de designarla y su procedimiento y plazos de actuación (art. 85.3.e) ET).
- Cuestiones sobre prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio de sector, por no adecuarse a la regulación sectorial en materias no incluidas en el art. 84.2 ET.
- Permisos del artículo 37 ET: Obligación de fijar un permiso de 4 días por nacimiento, fallecimiento, accidente...de parientes hasta segundo grado cuando exista desplazamiento. No incluir el permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- Limitación del permiso por enfermedad grave de familiares a disfrutarlo en la semana posterior al hecho causante (art. 37.3 ET no lo limita).
- Limitación para los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal. No se puede establecer según Disposición Adicional 4ª Ley 14/1994, de las ETT.
- Plan de igualdad: obligatorio en empresas de más de 250 trabajadores (art. 85.1 ET y 45 de la L.O. 3/2007).
- Contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción: duración y plazo incorrectos (art. 15 ET).
- Plazos de prescripción de las infracciones y sanciones, adecuación al art. 60.2 ET.
- Plazos de prescripción de las infracciones y sanciones, en el caso de personal laboral de las administraciones, adecuación al art. 97 del EBEP.
- Indicación del carácter forzoso de la jubilación al llegar la edad, nulidad de estas cláusulas, según la Disposición Adicional 10 del ET.
- Cuestiones formales: incoherencia en la remisión a artículos del propio convenio o a apartados del Estatuto que no existen.
- No utilización de lenguaje neutro y sobre discapacidad.
- Ámbito territorial no coincidente con su solicitud de registro.
- Errores en el ámbito territorial o funcional. No correspondencia entre representación de la Comisión Negociadora y ámbito.
- Cambiar las referencias legislativas de los nuevos Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público.
- 37.6 Guarda Legal, Reducción de Jornada de menor hasta 12 años (y no hasta 8).
- En convenios sectoriales, solicitud de inclusión de todos los CNAE a los que afecte el ámbito del convenio.

Por su singularidad destacan, también, los requerimientos efectuados en el control de legalidad de los convenios del personal laboral de las administraciones públicas respecto a las siguientes materias:

- Para la inaplicación de convenio debe acudir al específico procedimiento de inaplicación basado en el interés público al que se refiere el artículo 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público y no al regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
- La regulación en convenio de días de vacaciones y días de asuntos particulares adicionales por antigüedad habrá de redactarse conforme al artículo 8.3 y 16 del RDL 20/2012, de 13 de julio.

Los convenios, acuerdos y demás comunicaciones que deben ser objeto de depósito y registro están establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 713/ 2010, de 28 de mayo, entre los que destacan los convenios colectivos, los planes de igualdad acordados en virtud de una disposición legal o convencional, o las denuncias e inicio de negociaciones de los convenios.

Actualmente, la tramitación se realiza en su integridad de manera telemática a través de la aplicación informática "Regcon". La Dirección General de Trabajo para facilitar el acceso a la misma ha creado un enlace directo en la página web del Gobierno de Aragón.

Además, en la misma página se recogen la totalidad de convenios colectivos de aplicación en Aragón, tanto de empresa como sectoriales, a cuya publicación en el boletín oficial correspondiente se puede acceder directamente a través de los enlaces creados a tal efecto.

Por otra parte, también son objeto únicamente de depósito, no de inscripción ni publicación, los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores así como los acuerdos de eficacia limitada.

Asimismo, la autoridad laboral es la competente para la tramitación del procedimiento de extensión de convenios colectivos, regulado en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

DATOS ESTADÍSTICOS

Los cuadros estadísticos reflejan los resultados de la negociación colectiva en el año 2016, consignando:

- Los convenios registrados y las revisiones anuales de aquellos convenios vigentes.
- Convenios de ámbito provincial y autonómico, así como de sector y empresa.
- El número de convenios y el número de empresas y trabajadores afectados.

CONVENIOS COLECTIVOS 2016

I. CONVENIOS RESUELTOS

Ámbito territorial	Nº CONVENIOS		Nº EMPRESAS AFECTADAS		Nº TRABAJADORES AFECTADOS	
	EMPRESA	SECTOR	EMPRESA	SECTOR	EMPRESA	SECTOR
HUESCA	6	8	6	2.067	178	18.264
TERUEL	4	4	4	1.579	502	9.272
ZARAGOZA	53	7	53	2.742	7.034	27.450
AUTONÓMICOS	1	4	1	9.155	37	83.700
TOTAL C.A.	64	23	64	15.543	7.751	138.686
	87		15.607		146.437	

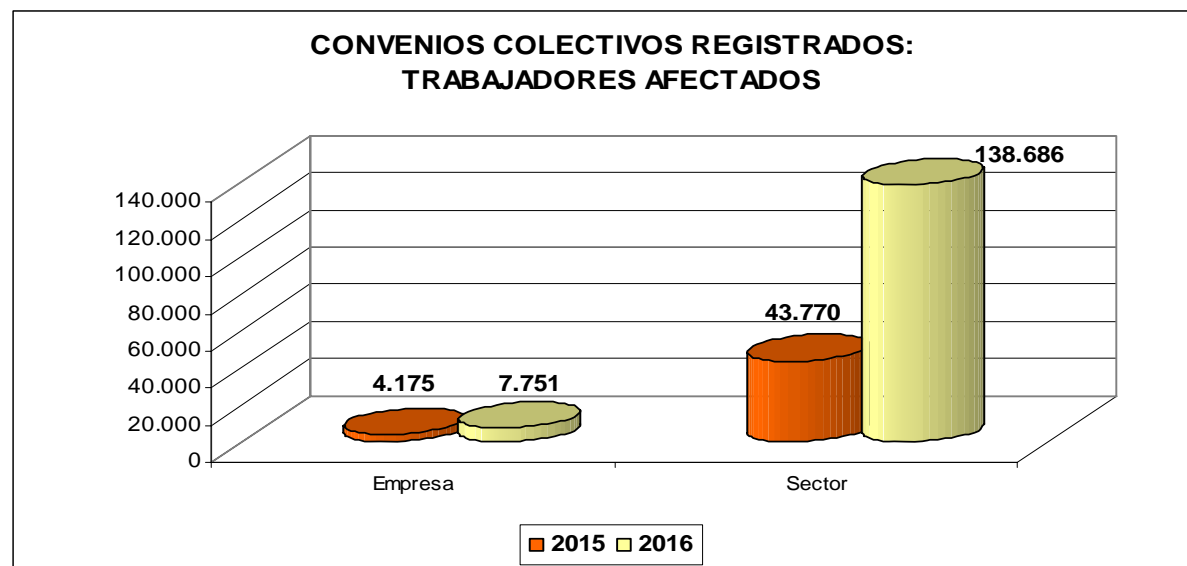
II. OTROS ACUERDOS REGISTRADOS

Ámbito territorial	Nº CONVENIOS		Nº EMPRESAS AFECTADAS		Nº TRABAJADORES AFECTADOS	
	EMPRESA	SECTOR	EMPRESA	SECTOR	EMPRESA	SECTOR
HUESCA	3	14	3	22.918	193	25.026
TERUEL	5	2	5	952	601	4.894
ZARAGOZA	19	8	19	35.616	5.238	87.392
AUTONÓMICOS	1	3	1	24	153	2.922
TOTAL C.A.	28	27	28	59.510	6.185	120.234
	55		59.538		126.419	

EVOLUCIÓN CONVENIOS COLECTIVOS 2015-2016

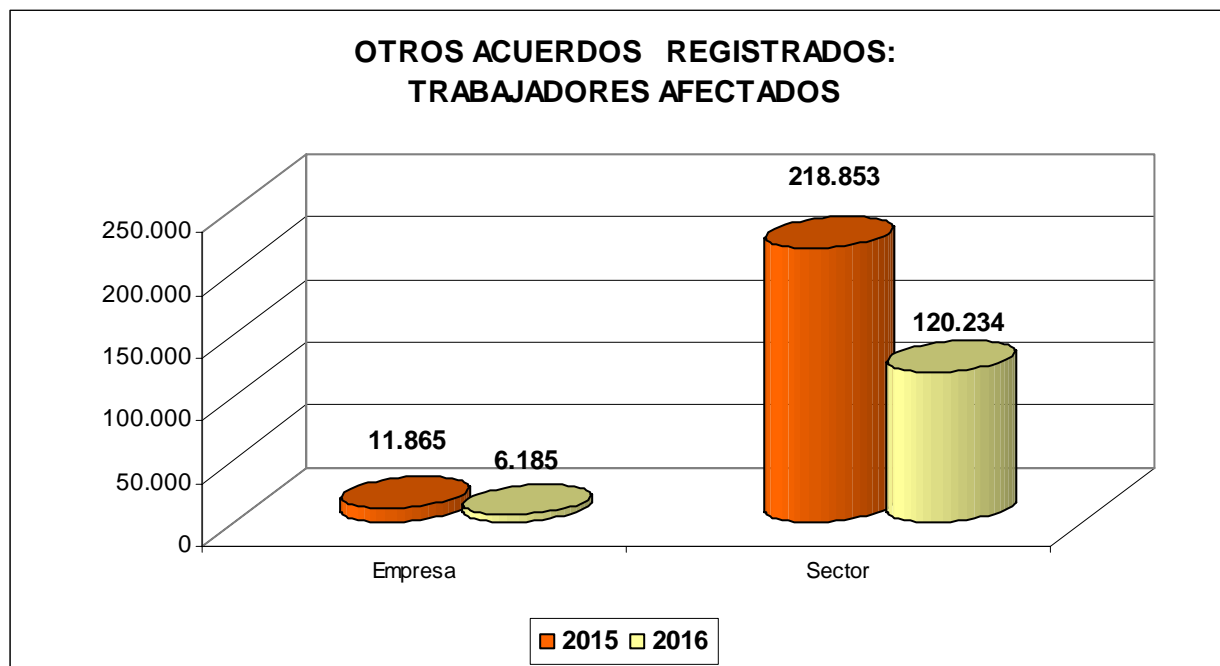
I CONVENIOS REGISTRADOS

Ámbito territorial	Nº CONVENIOS				Nº EMPRESAS AFECTADAS				Nº TRABAJADORES AFECTADOS			
	EMPRESA		SECTOR		EMPRESA		SECTOR		EMPRESA		SECTOR	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
HUESCA	4	6	2	8	4	6	970	2.067	405	178	5.100	18.264
TERUEL	4	4	0	4	4	4	0	1.579	333	502	0	9.272
ZARAGOZA	32	53	5	7	32	53	4.795	2.742	3.437	7.034	37.150	27.450
AUTONÓMICO	0	1	1	4	0	1	110	9.155	0	37	1.520	83.700
TOTAL C.A.	40	64	8	23	40	64	5.875	15.543	4.175	7.751	43.770	138.686



II. OTROS ACUERDOS REGISTRADOS

Ámbito territorial	Nº CONVENIOS				Nº EMPRESAS AFECTADAS				Nº TRABAJADORES AFECTADOS			
	EMPRESA		SECTOR		EMPRESA		SECTOR		EMPRESA		SECTOR	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
HUESCA	0	3	6	14	0	3	7.685	22.918	0	193	35.152	25.026
TERUEL	1	5	6	2	1	5	2.900	952	80	601	15.953	4.894
ZARAGOZA	7	19	16	8	7	19	51.012	35.616	1.544	5.238	161.748	87.392
AUTONÓMICO	3	1	2	3	3	1	400	24	10.241	153	6.000	2.922
TOTAL C.A.	11	28	30	27	11	28	61.997	59.510	11.865	6.185	218.853	120.234



5.1. INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

NORMATIVA APLICABLE

- Artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

FUNCIONES

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa.

Las materias en las que se puede negociar una inaplicación de convenio colectivo son:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La Autoridad laboral recibe telemáticamente la comunicación de inaplicación del convenio colectivo y tras analizar su contenido procede a su depósito, si bien no es inscrito en el registro de acuerdos y convenios colectivos de trabajo ni se publica en el boletín oficial correspondiente.

Al mismo tiempo se da traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos de su control y seguimiento.

DATOS ESTADÍSTICOS

Los cuadros estadísticos reflejan las inaplicaciones presentadas ante la autoridad laboral competente en el año 2016.

INAPLICACIONES POR SECTORES DE ACTIVIDAD

2016

	Agricultura	Construcción	Industria	Servicios	Total general
Empresas	1	1	14	12	28
Plantilla	7	2	157	204	370
Trabajadores afectados	7	2	74	204	287
Coinciden plantilla y trab. afec.	1	1	12	12	26
JORNADA	0	0	3	2	5
HORARIO	0	0	2	0	2
TRABAJO TURNOS	0	0	0	0	0
SALARIO	1	1	13	12	27
TRABAJO Y RENDIMIENTO	0	0	0	0	0
FUNCIONES	0	0	2	0	2
MEJORAS SEG. SOCIAL	0	0	0	0	0
CAUSAS ECONÓMICAS	1	1	11	9	22
CAUSAS TÉCNICAS	0	0	0	0	0
CAUSAS ORGANIZATIVAS	0	0	2	0	2
CAUSAS PRODUCTIVAS	0	0	2	1	3

INAPLICACIONES POR PLANTILLA 2016

Plantilla	Convenio de empresa	Convenio de sector	Total	Empresas en Aragón	% (*)
De 0 a 5	0	16	16	51.275	0,03 %
De 6 a 25	0	9	9	7.632	0,12 %
De 26 a 50	0	0	0	1.290	0,00 %
De 51 a 100	1	2	3	571	0,53 %
Más de 100	0	0	0	438	0,00 %
Total	1	27	28	61.206	0,05 %

*Porcentaje de inaplicaciones sobre número de empresas en Aragón dentro del rango.

INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS 2016

	ÁMBITO	Aragón	Huesca	Teruel	Zaragoza	TOTAL
	Expedientes de Inaplicación	0	5	1	22	28
	Convenio de empresa	0	0	0	1	1
	Convenio de Sector	0	5	1	21	27
	Plantilla Total	0	176	20	174	370
	Trabajadores afectados	0	174	20	93	287
	Coinciden con la plantilla total	0	4	1	21	26
MATERIA DE DESCUELGUE	Jornada	0	4	0	1	5
	Horario	0	0	0	2	2
	Trabajo a turnos	0	0	0	0	0
	Salario	0	5	1	21	27
	Trabajo y rendimiento	0	0	0	0	0
	Funciones	0	2	0	0	2
	Mejora Seguridad Social	0	0	0	0	0
CAUSAS	Económicas	0	4	1	17	22
	Técnicas	0	0	0	0	0
	Organizativas	0	0	0	3	3
	Productivas	0	0	0	2	2

CAPÍTULO 6. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

NORMATIVA APLICABLE

- 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.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.
- Orden ESS/1680/2015, de 28 de julio, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.

FUNCIONES

Las empresas que pretendan contratar trabajadores para ponerlos a disposición o cederlos a otras empresas necesitan de autorización administrativa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. La autorización administrativa para operar como empresa de trabajo temporal se concederá, previo informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el órgano competente de la Comunidad Autónoma si la empresa dispone de centros de trabajo en el territorio de una sola Comunidad o por la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si la empresa dispone de centros de trabajo en dos o más Comunidades Autónomas.

La autorización, que se regula en el artículo 2 de la Ley 14/1994, de 14 de junio, será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.

Por otra parte, las Empresas de Trabajo Temporal deben informar mensualmente a la autoridad laboral de la relación de contratos de puesta a disposición realizados en el mes anterior así como de cualquier cambio de titularidad, apertura de nuevos centros de trabajo o cese de actividad.

Así, la ejecución de la legislación laboral en esta materia implica el desempeño de las siguientes funciones:

1. Concesión de la autorización administrativa, previa constatación del cumplimiento de los requisitos exigidos en la legislación vigente.
2. Tramitación del procedimiento para la obtención de autorización administrativa por reinicio de las actividades.
3. Iniciar de oficio, si procede, el oportuno procedimiento de extinción de la autorización.

En todos estos supuestos la autoridad laboral solicita informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, indicando los extremos que deben ser objeto de comprobación.

4. Inscripción inicial de oficio en el registro de empresas de trabajo temporal tras la concesión de la autorización de constitución.

5. Asiento registral de los cambios de titularidad, domicilio de la empresa y de las personas que ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración en las empresas con forma jurídica de sociedad.
6. Asiento registral del cambio en la cuantía y forma de constitución de la garantía financiera.
7. Asiento registral de la suspensión de actividades de la empresa y de cese de la actividad.
8. Con el fin de responder de las obligaciones salariales y de Seguridad Social de los trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias las empresas de trabajo temporal deberán constituir, a disposición de la autoridad laboral, una garantía financiera, bien sea mediante depósito en dinero efectivo o en valores públicos bien a través de aval o fianza de carácter solidario.
9. Recepción de la actualización anual de la garantía financiera.
10. Ejecución de la garantía financiera previa solicitud del trabajador.
11. Liberación de la garantía cuando la empresa cesa en su actividad.

Para facilitar a los usuarios la relación de empresas de trabajo temporal en la web del Gobierno de Aragón se ha habilitado un enlace a la página del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, donde puede realizarse la consulta.

El Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (BOE 4/07/2014), modificó la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal, pasando a existir una única autorización para todo el territorio nacional y sin límite de duración. Para mantener la autorización vigente las empresas de trabajo temporal deben contar al menos con tres trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad; y que la garantía financiera alcance un importe igual al diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior a veinticinco veces el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento en cómputo anual.

En el primer trimestre de cada año se envía una carta a todas las ETT autorizadas por las diferentes autoridades laborales de la Comunidad Autónoma de Aragón, solicitando la aportación de los medios de prueba necesarios para comprobar que cumplen con los requisitos marcados por la ley.

Las empresas de trabajo temporal, cuya autorización ha sido concedida por la autoridad laboral competente de la Comunidad Autónoma de Aragón, han podido demostrar que cumplen dichos requisitos y, por tanto, continúan vigentes sus autorizaciones administrativas para operar como ETT.

Con fecha 20 de junio de 2015 se publicó, en el Boletín Oficial del Estado, el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, que supone una decidida apuesta por la implantación de la administración electrónica en materia de empresas de trabajo temporal, integrándose en el marco de los procedimientos con funcionamiento a través de medios electrónicos. Con su entrada en vigor, el acceso a la Administración por las empresas de trabajo temporal para la realización de cualquier trámite relacionado con su autorización o con el cumplimiento de las obligaciones derivadas del ejercicio de su actividad ha de

realizarse de forma electrónica, evitando a las empresas desplazamientos y gastos innecesarios y agilizando al máximo los trámites, lo que permitirá reducir considerablemente los tiempos del procedimiento. A partir de la entrada en funcionamiento de la aplicación informática SIGETT, que tuvo lugar el día 15 de junio de 2016, las empresas de trabajo temporal han realizado todas las gestiones y comunicaciones por medios telemáticos.

DATOS ESTADÍSTICOS

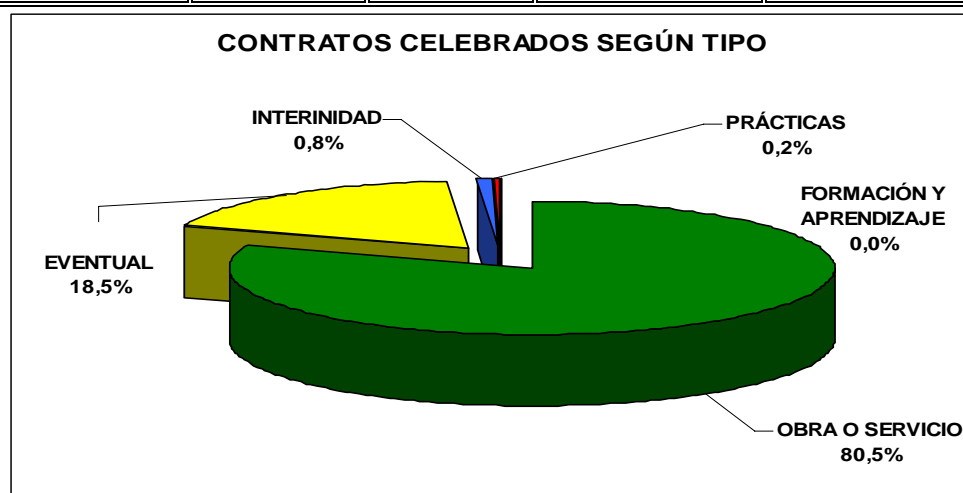
Durante el año 2016 no ha sido presentada ninguna solicitud ni de autorización para inicio de actividades ni de cese de las mismas.

Las Empresas de Trabajo Temporal autorizadas por el órgano competente de la Comunidad Autónoma de Aragón son:

- Oper Tem ETT, SL
- Labor Acces XXI, ETT, SL
- Ebrosar ETT, SL
- Lacor-Tem, SL
- Servitrece ETT, SL
- Verker RR HH ETT, SL

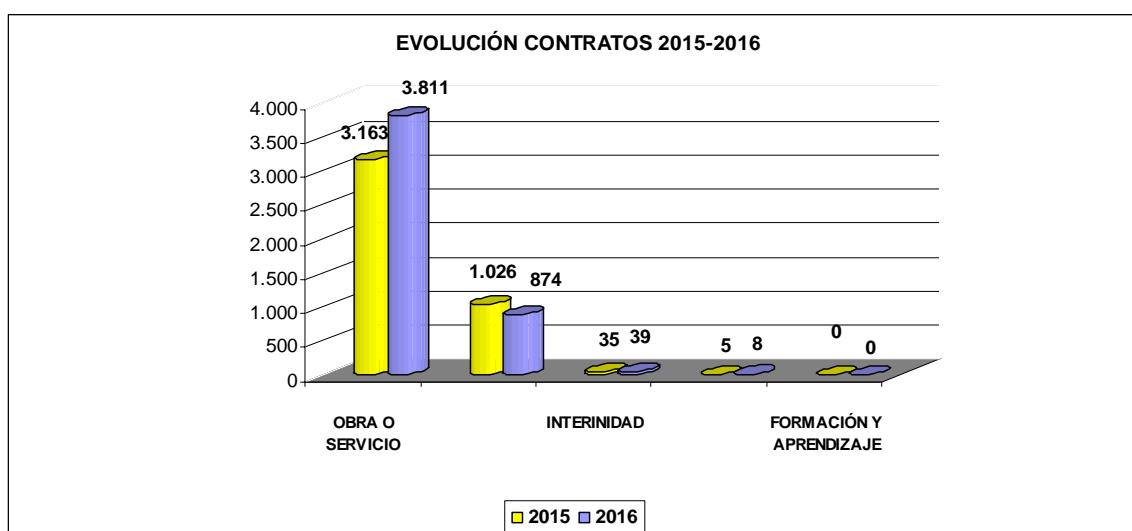
Los cuadros siguientes expresan los contratos de puesta a disposición celebrados durante 2016 entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias y su evolución respecto del 2015, según su ámbito territorial de actuación y según su causa.

TIPO DE CONTRATO	ETT CON AUTORIZACIÓN DGA 2016			TOTAL CONTRATOS ARAGÓN
	HUESCA	TERUEL	ZARAGOZA	
OBRA O SERVICIO	1.226	0	2.585	3.811
EVENTUAL	6	0	868	874
INTERINIDAD	0	0	39	39
PRÁCTICAS	0	0	8	8
FORMACIÓN Y APRENDIZAJE	0	0	0	0
TOTAL	1.232	0	3.500	4.732



EVOLUCIÓN CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN CELEBRADOS
2015-2016

TIPO DE CONTRATO	ETT CON AUTORIZACIÓN DGA						TOTAL CONTRATOS ARAGÓN	
	HUESCA		TERUEL		ZARAGOZA		2015	2016
	2015	2016	2015	2016	2015	2016		
OBRA O SERVICIO	853	1.226	0	0	2.310	2.585	3.163	3.811
EVENTUAL	12	6	0	0	1.014	868	1.026	874
INTERINIDAD	6	0	0	0	29	39	35	39
PRÁCTICAS	3	0	0	0	2	8	5	8
FORMACIÓN Y APRENDIZAJE	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	874	1.232	0	0	3.355	3.500	4.229	4.732



CAPÍTULO 7. DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES TRANSNACIONALES

NORMATIVA

- Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

FUNCIONES

Las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional tienen la obligación de comunicar a la autoridad laboral del lugar en donde van a prestar servicios los trabajadores, con carácter previo al inicio del desplazamiento, la relación de trabajadores que va a desplazar.

La autoridad laboral recepciona todas las comunicaciones y comprueba que se incluyan los datos exigidos por la normativa de aplicación.

No es exigible la comunicación cuando la duración del desplazamiento no exceda de ocho días.

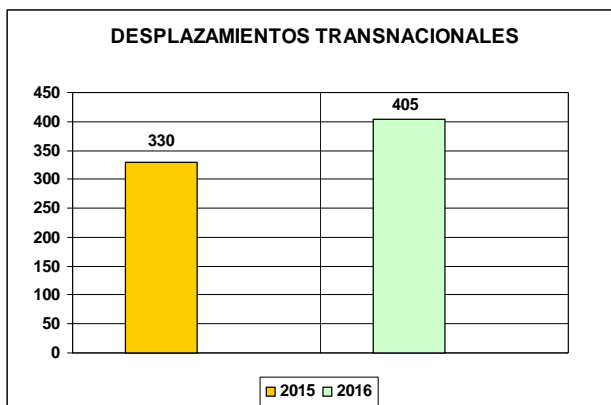
Las Empresas de Trabajo Temporal quedan sujetas a determinadas obligaciones especiales.

Y cuando se trate de empresas de construcción, la empresa además de su obligación de comunicar el desplazamiento, deberá figurar inscrita en el Registro de Empresas Acreditadas que establece la Ley 32/2006, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

Estas comunicaciones son puestas en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de comprobar su cumplimiento.

DATOS ESTADÍSTICOS 2015-2016

	2015	2016
HUESCA	29	27
TERUEL	51	34
ZARAGOZA	250	344
TOTAL	330	405



CAPÍTULO 8. ELECCIONES SINDICALES

NORMATIVA APLICABLE

- 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.
- La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- A partir del 1 de noviembre de 2015, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
- Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.

FUNCIONES

En ejercicio del derecho de los trabajadores a participar en la empresa o administración pública a través de representantes, ya sean delegados de personal (empresas con más de 10 trabajadores y menos de 50, o en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría), ya sean comité de empresa o Junta de Personal (en las empresas o los centros de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores), con carácter general, cada cuatro años se celebran elecciones sindicales.

Cuando una empresa vaya a proceder a la elección de representantes tiene que comunicar a la Oficina Pública de registro, depósito y publicidad de actas de elecciones sindicales, dependiente del Servicio Provincial competente por razón de la materia, por medio de preaviso, en el que consten todos los datos de la empresa y su intención de celebrar las elecciones. Además, tiene que constituir las mesas electorales y cumplimentar las actas una vez celebradas las elecciones.

Tras las mismas, se remiten las actas a la Oficina Pública la cual las registra en el Registro de Actas Electorales y se abre un plazo de diez días para su impugnación, que en caso de producirse iniciará un procedimiento arbitral en el Servicio Provincial que finalizará con laudo que resuelva las cuestiones sometidas a litigio.

En esta materia, las funciones de la autoridad laboral son las siguientes:

- Recepción del Acta electoral y de la documentación remitida por la mesa electoral y publicación de la misma en el tablón de anuncios.

- Registro del acta electoral y expedición de copias a los sindicatos que así lo soliciten.
- Certificaciones de los resultados electorales y de la condición representativa de los sindicatos.
- Designación de árbitros en los procedimientos de reclamación en materia electoral.
- Enviar al Ministerio de Empleo y Seguridad Social copia de los datos que consten en las actas electorales que se hayan registrado durante el mes anterior.
- Coordinación de los registros de elecciones sindicales de los Servicios Provinciales y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Resoluciones de nombramientos de árbitros en materia de elecciones a representantes, tanto de los trabajadores como de los funcionarios.
- Resoluciones sobre las remuneraciones a los árbitros por los laudos dictados en las impugnaciones de los procesos electorales. Tramitación contable del pago de dichos laudos.

A título de ejemplo y con carácter aproximado, debido a la dificultad de su cuantificación, durante el año 2016 los trámites administrativos derivados de estas funciones han sido los siguientes:

- Requerimientos de subsanación de datos de las Actas, en más de 45 expedientes.
- Emisión de certificaciones de representatividad, aproximadamente 415 certificaciones.
- Emisión de certificados de la representación de los trabajadores en la empresa (Comités de empresa, Juntas de personal, Delegados de personal) aproximadamente 117 certificados.
- Autenticación de datos obrantes en expedientes de elecciones sindicales y secciones sindicales, a petición de los interesados. Se han autenticado los documentos de al menos 32 expedientes.
- Recepción y registro de los reglamentos de más de 41 Comités de empresa.
- Recepción de las comunicaciones de constitución y modificación de Secciones sindicales. Se han comunicado al menos 71 nuevas secciones sindicales.
- Remisión de al menos 12 expedientes a los Juzgados de lo social.

En la página web del gobierno de Aragón se facilitan los modelos para cada una de las fases del procedimiento electoral así como las instrucciones para su cumplimentación.

DATOS ESTADÍSTICOS

A continuación se señalan los resultados electorales del año 2016, distinguiendo entre las tres provincias, así como el número de empresas, electores, votantes y representantes elegidos.

También se mencionan las impugnaciones presentadas y los laudos arbitrales dictados.

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES 2016

	Huesca	Teruel	Zaragoza	Total Comunidad Autónoma
Actas	100	72	447	619
Empresas	100	72	447	619
Electores	3.707	2.302	33.097	39.106
Votantes	2.696	1.659	23.502	27.857
Representantes Elegidos	226	144	13.029	13.399

Impugnaciones	3	5	53	64
Decisiones Mesa Electoral	0	5	34	39
Al Acta Electoral	1	0	9	10
Otras	2	0	13	15

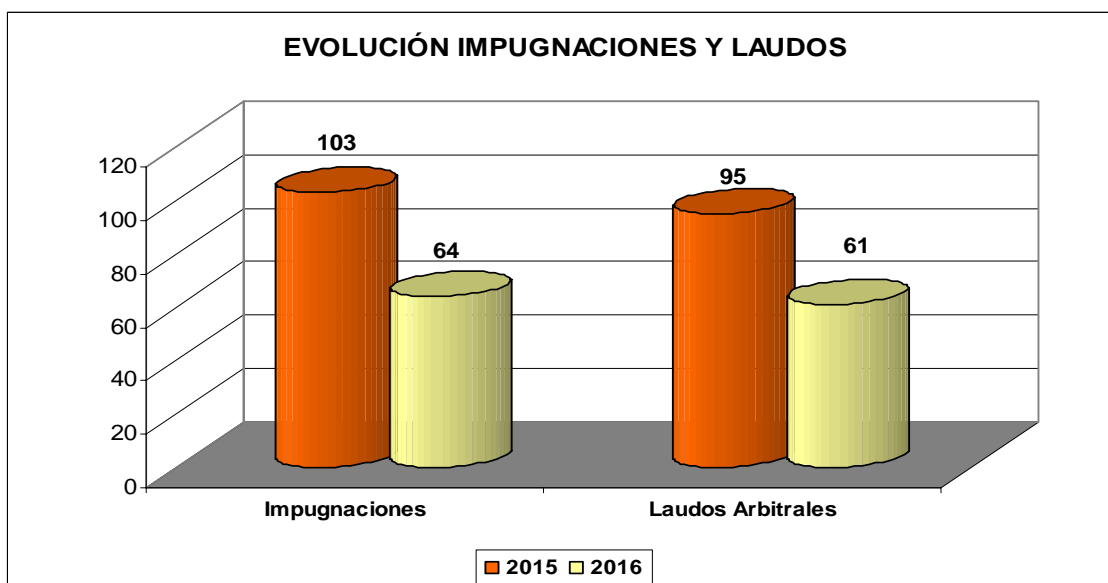
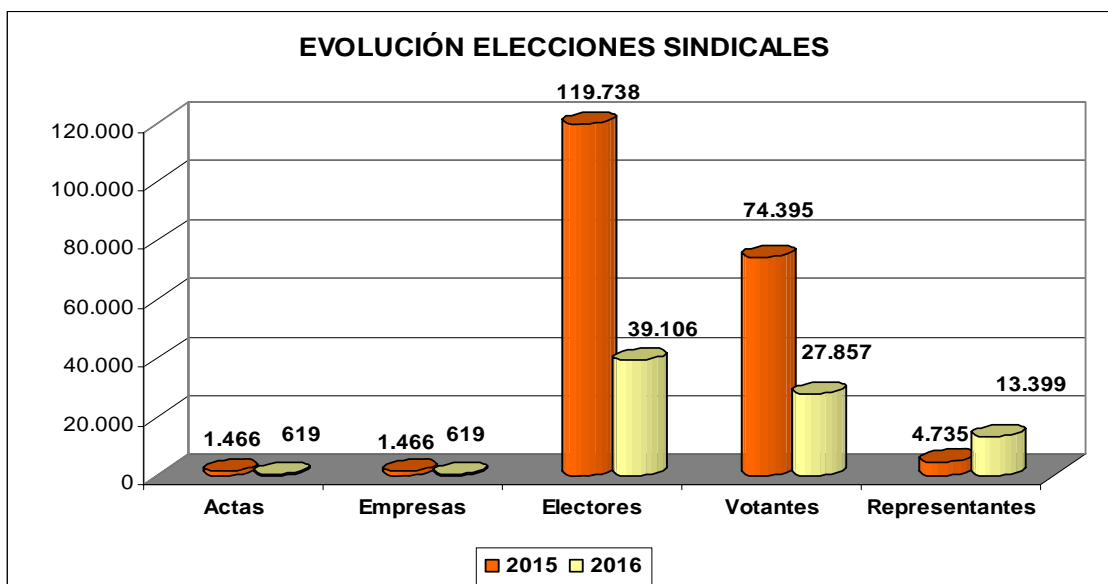
Laudos Arbitrales	3	5	53	61
Estimatorios	1	2	19	22
Desestimadores	2	3	25	30
Recurridos Juzgado Social	0	1	11	12

EVOLUCIÓN ELECCIONES REPRESENTANTES TRABAJADORES

	COMUNIDAD AUTÓNOMA 2015	COMUNIDAD AUTÓNOMA 2016
Actas	1.466	619
Empresas	1.466	619
Electores	119.738	39.106
Votantes	74.395	27.857
Representantes Elegidos	4.735	13.399

Impugnaciones	103	64
Decisiones Mesa Electoral Al Acta Electoral	58	39
Otras	27	10
	18	15

Laudos Arbitrales	95	61
Estimatorios	34	22
Desestimadores	53	30
Recurridos Juzgado Social	21	12



CAPÍTULO 9. CONCILIACIONES INDIVIDUALES

NORMATIVA APLICABLE

- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, de creación del “Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación”.
- Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas.

FUNCIONES

En materia laboral, previa a la presentación de una demanda en el orden social, salvo en los supuestos legalmente establecidos, es requisito legal interponer solicitud de conciliación ante las Subdirecciones Provinciales de Trabajo, de los Servicios Provinciales competentes por razón de la materia o en el órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Una vez interpuesta la demanda en la que se hace constar la pretensión concreta, se procede a citar a las partes para comparecer ante el letrado conciliador con el fin de intentar una avenencia. Finalizado el acto de conciliación se levanta acta con el resultado de la misma (con acuerdo, sin acuerdo, intentada sin efecto y archivo). Posteriormente el trabajador puede presentar la demanda ante el órgano jurisdiccional competente, debiendo acreditar el cumplimiento del requisito previo de conciliación.

El procedimiento indicado conlleva los siguientes trámites con una elevada carga administrativa:

- En cada Acto de conciliación, el Letrado conciliador emite una certificación para cada una de las partes presentes.
- La citación a las partes, a la que se acompaña copia de la papeleta de conciliación, se realiza por medio de notificación administrativa, lo que supone que en año 2016 se enviaron aproximadamente 5.817 notificaciones.
- Designar representante “apud acta” certificando la representación para comparecer al acto de conciliación, tanto ante la propia unidad como ante cualquier otro servicio administrativo de conciliación laboral. En total se han certificado aproximadamente la designación de 486 usuarios.
- Emitir certificaciones de cualquier documento obrante en el expediente de conciliación laboral. Se han certificado aproximadamente 72 documentos.

Cabe destacar la introducción en la gestión de este procedimiento de medidas de calidad y transparencia con la aprobación de la Carta de Servicios de las Unidades de Conciliación Laboral de Huesca, Zaragoza y Teruel, mediante Orden de 30 de junio de 2014, del Consejero de Economía y Empleo, publicada en el BOA nº 140, de 18 de julio. La implantación de este instrumento tiene un doble objetivo, con dos vertientes externa e interna:

- Respecto al primero, la carta facilita a los ciudadanos toda información relativa a la organización y funcionamiento, sobre los servicios prestados y los compromisos y estándares de calidad asumidos en el desempeño de los mismos y los derechos que les asisten con respeto a los límites establecidos en la normativa reguladora de las conciliaciones citada.

- Desde un punto de vista interno, constituye una herramienta de análisis para fomentar la mejora continua en la prestación de los servicios, mediante el seguimiento del grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos.

DATOS ESTADÍSTICOS

A continuación se desarrollan las conciliaciones individuales en Aragón durante el año 2016, así como su evolución, según concepto: cantidad, despido, sanciones y varios.

CONCILIACIONES INDIVIDUALES 2016

HUESCA	DESPIDOS	SANCIONES	CANTIDAD	VARIOS	TOTAL
Con avenencia	21	0	52	1	74
Sin avenencia	12	3	110	4	129
Intentadas sin efecto	15	0	216	14	245
Archivo	2	0	81	0	83
TOTAL	50	3	459	19	531
TOTAL CANTIDADES	320.231,11	0,00	190.566,19	9.000,00	519.797,30

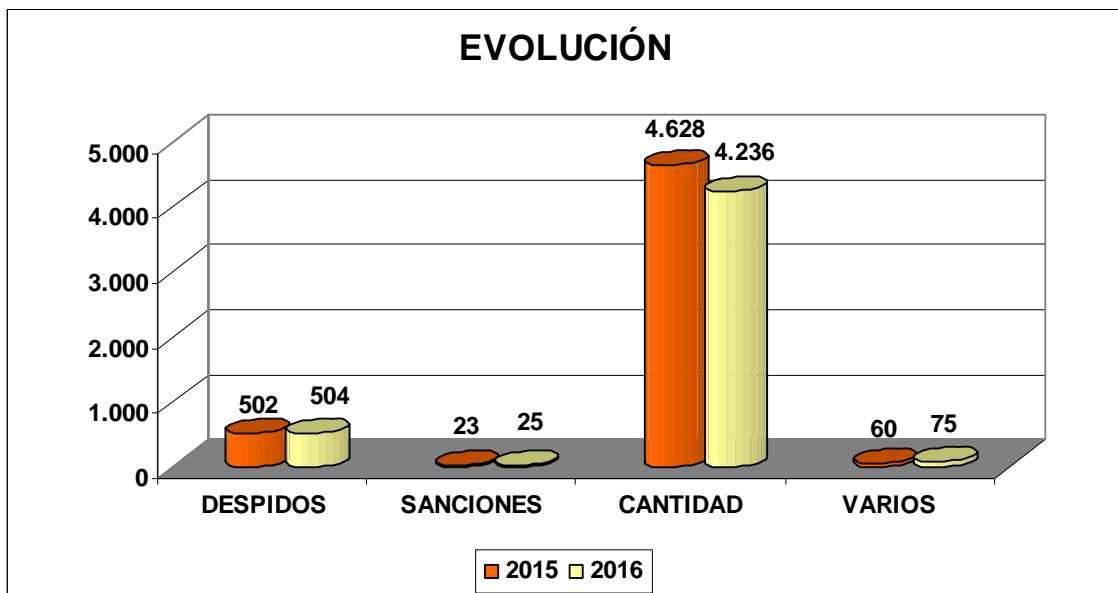
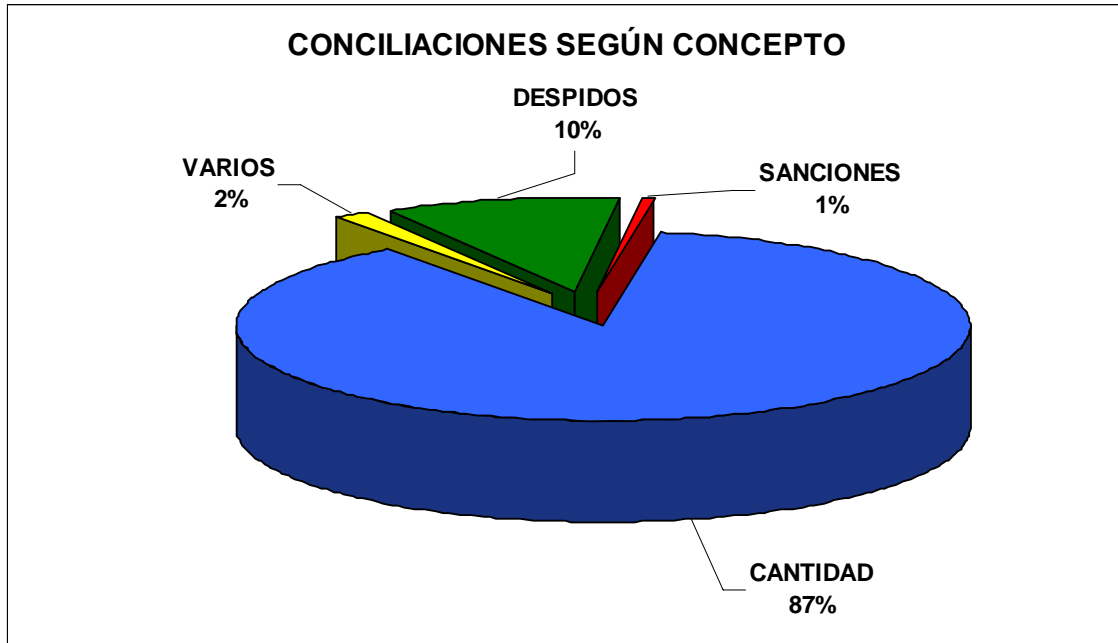
TERUEL	DESPIDOS	SANCIONES	CANTIDAD	VARIOS	TOTAL
Con avenencia	18	0	46	2	66
Sin avenencia	8	1	50	5	66
Intentadas sin efecto	10	0	102	0	110
Archivo	3	0	35	0	38
TOTAL	39	1	233	7	280
TOTAL CANTIDADES	124.225,05	0,00	152.415,83	41.560,68	318.201,56

ZARAGOZA	DESPIDOS	SANCIONES	CANTIDAD	VARIOS	TOTAL
Con avenencia	186	3	301	2	492
Sin avenencia	102	12	1.522	31	1.667
Intentadas sin efecto	83	2	1.403	21	1.509
Archivo	44	4	318	3	369
TOTAL	415	21	3.544	57	4.037
TOTAL CANTIDADES	4.004.167,81	0,00	625.109,70	27.395,89	4.656.673,40

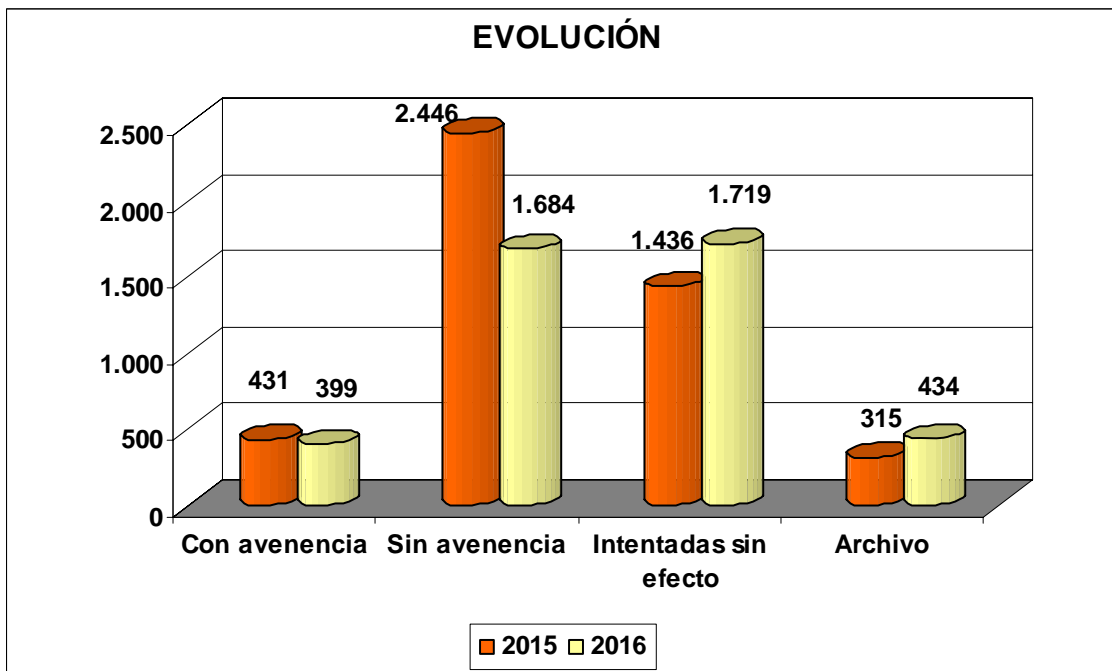
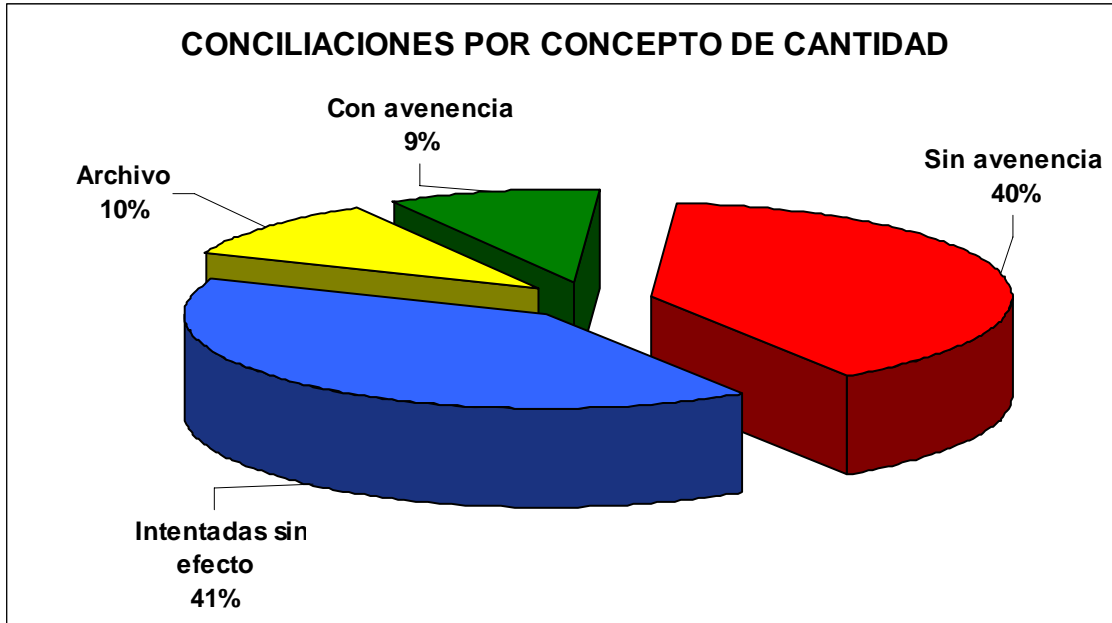
TOTAL COMUNIDAD AUTÓNOMA

	DESPIDOS	SANCIONES	CANTIDAD	VARIOS	TOTAL
Con avenencia	225	3	399	5	632
Sin avenencia	122	16	1.684	40	1.862
Intentadas sin efecto	108	2	1.719	27	1.856
Archivo	49	4	434	3	490
TOTAL	504	25	4.236	75	4.840
TOTAL CANTIDADES	4.448.623,97	0,00	939.498,97	77.956,57	5.466.079,51

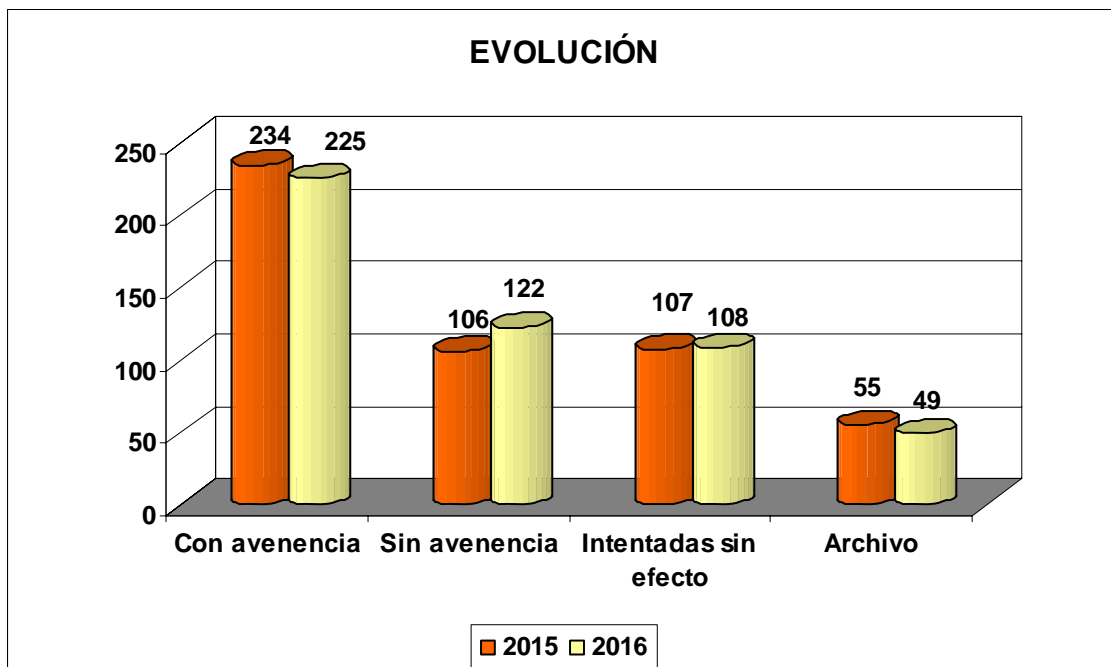
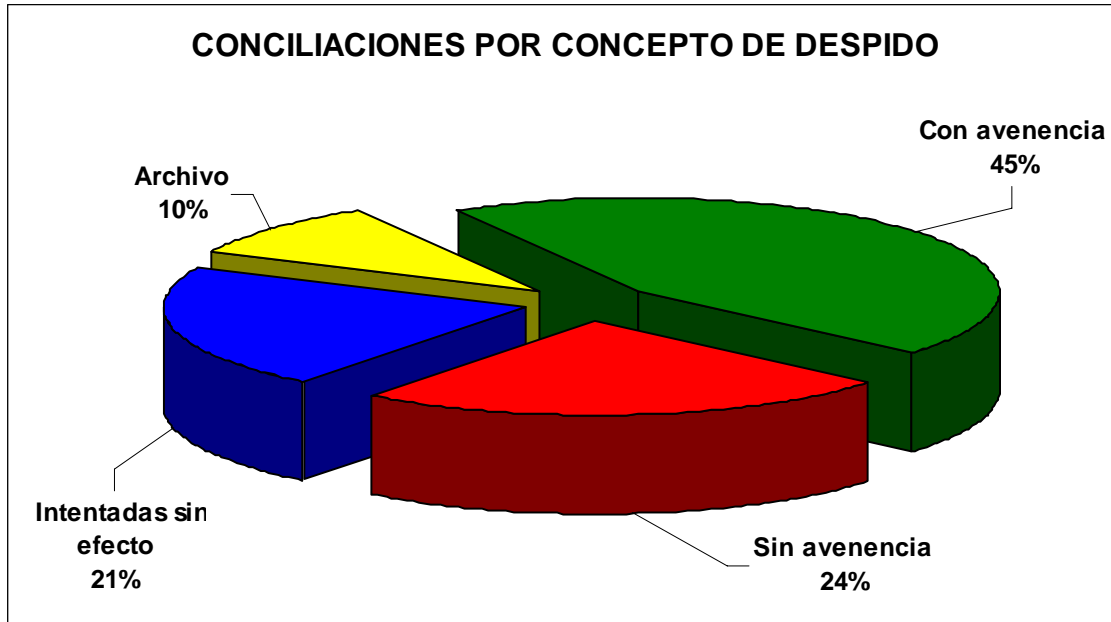
CONCILIACIONES INDIVIDUALES CELEBRADAS EN ARAGÓN POR CONCEPTO



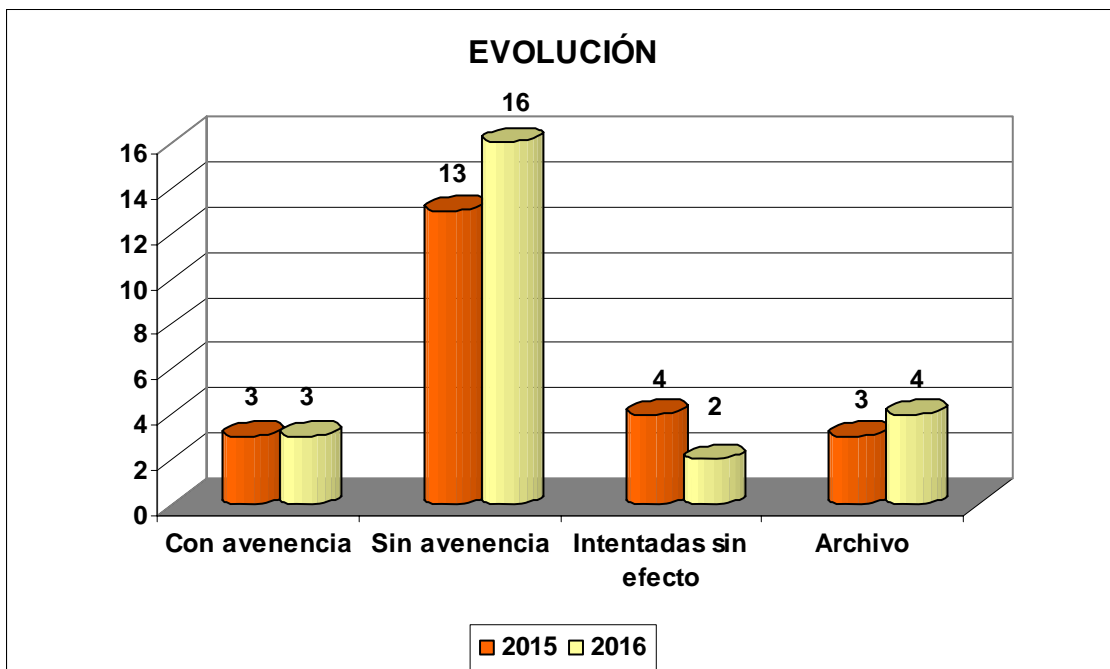
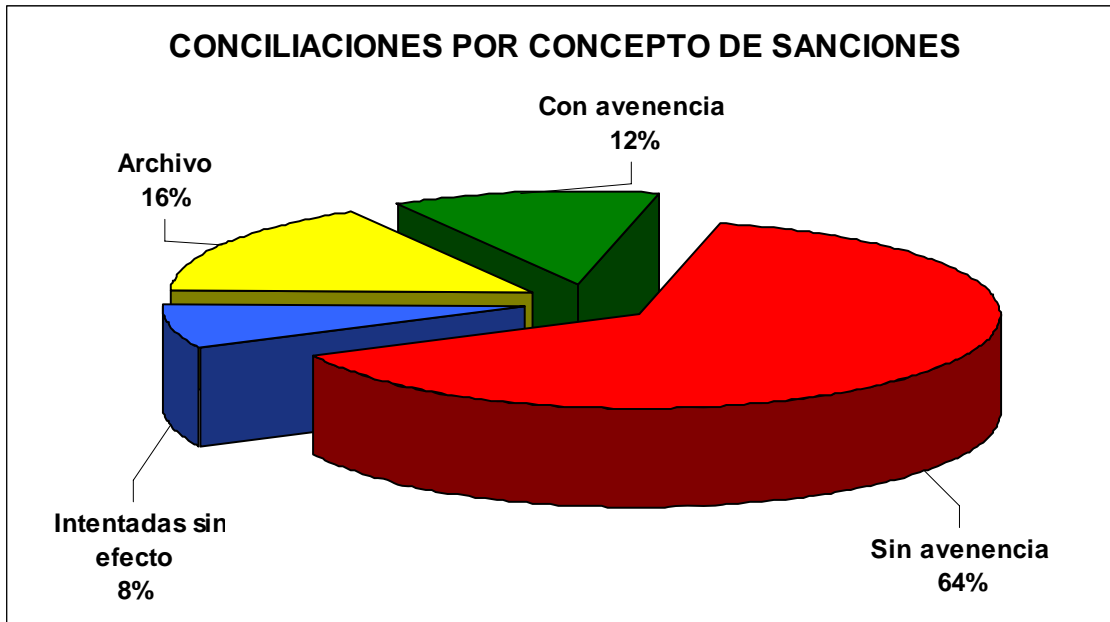
CONCILIACIONES INDIVIDUALES CELEBRADAS EN ARAGÓN POR CONCEPTO DE CANTIDAD



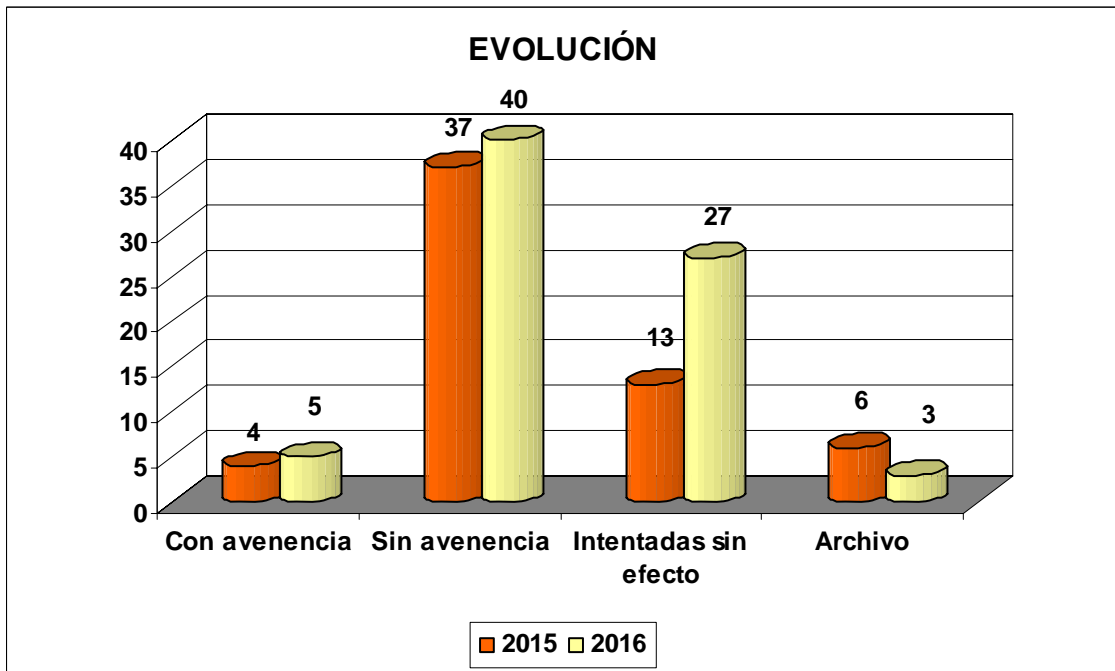
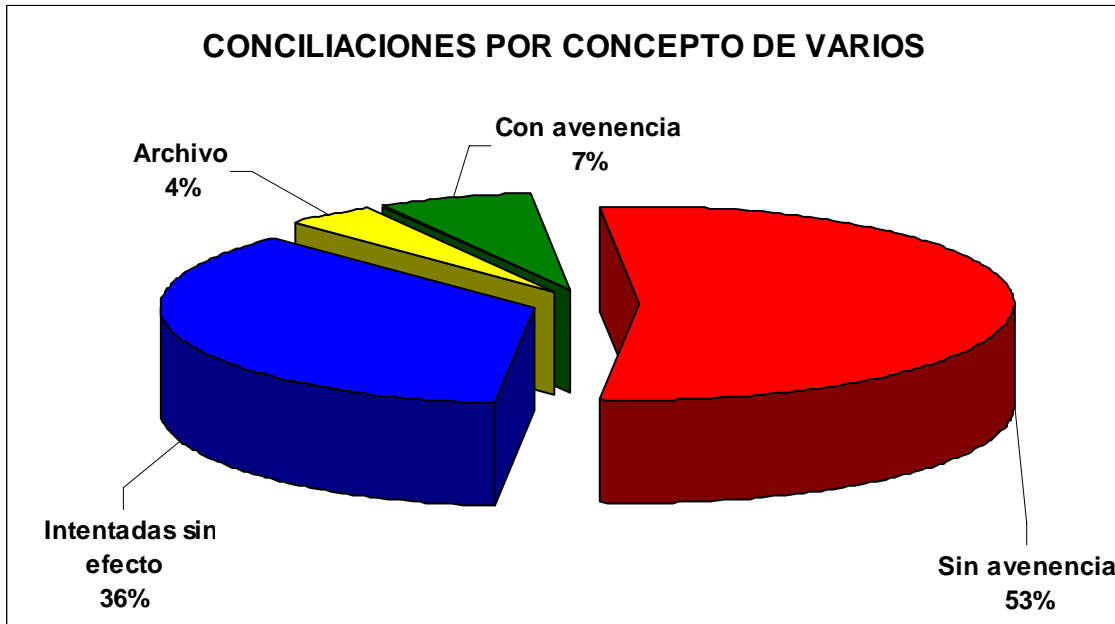
CONCILIACIONES INDIVIDUALES CELEBRADAS EN ARAGÓN POR CONCEPTO DE DESPIDO



CONCILIACIONES INDIVIDUALES CELEBRADAS EN ARAGÓN POR CONCEPTO DE SANCIONES



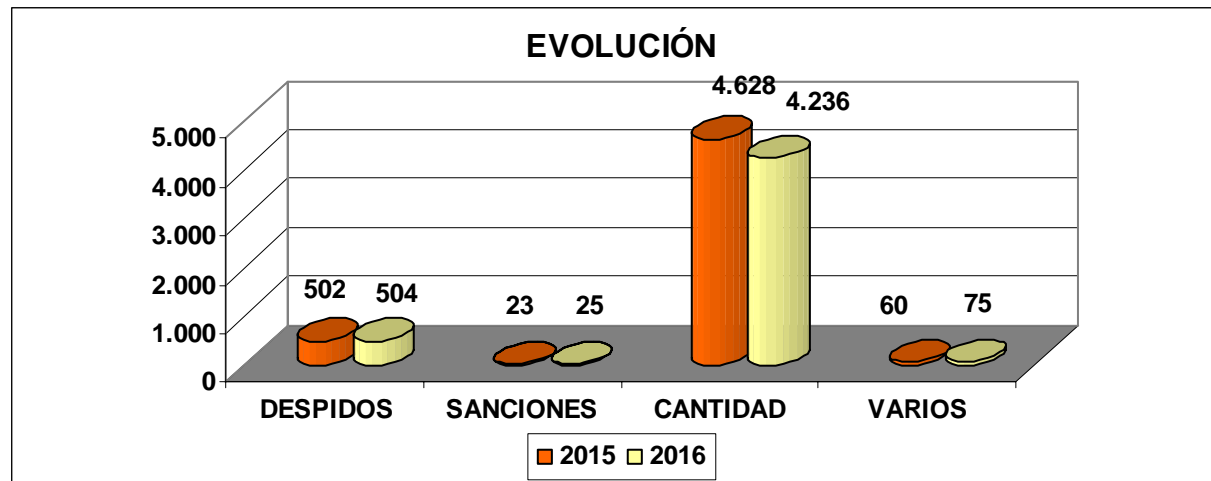
CONCILIACIONES INDIVIDUALES CELEBRADAS EN ARAGÓN POR CONCEPTO DE VARIOS



EVOLUCION CONCILIACIONES INDIVIDUALES 2015-2016

TOTAL COMUNIDAD AUTÓNOMA

	DESPIDOS		SANCIONES		CANTIDAD		VARIOS		TOTAL	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Con avenencia	234	225	3	3	431	399	4	5	672	632
Sin avenencia	106	122	13	16	2.446	1.684	37	40	2.602	1.862
Intentadas sin efecto	107	108	4	2	1.436	1.719	13	27	1.560	1.856
Archivo	55	49	3	4	315	434	6	3	379	490
TOTAL	502	504	23	25	4.628	4.236	60	75	5.213	4.840
	4.579.713,51	4.448.623,97	0,00	0,00	1.193.870,27	939.498,97	9.060,65	77.956,57	5.782.644,43	5.466.079,51



CAPÍTULO 10. AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE MENORES EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

NORMATIVA APLICABLE

- 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.
- Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

FUNCIONES

El artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe el trabajo de los menores de 16 años. No obstante, la normativa laboral establece la posibilidad de que los menores de dicha edad puedan trabajar en espectáculos públicos, previa autorización de la autoridad laboral, ya sea a nivel provincial o autonómico en función del ámbito geográfico en el que se desarrollen las actuaciones. La obtención de la autorización, será para actos determinados y han de solicitarla los representantes legales del menor previa presentación de la documentación exigida, entre la que se encuentra el consentimiento del menor y/o sus representantes, así como la evaluación de riesgos laborales del trabajo a desarrollar por el menor.

Se autoriza solo para casos excepcionales, siempre que no suponga peligro para la salud ni para la formación profesional y humana del menor.

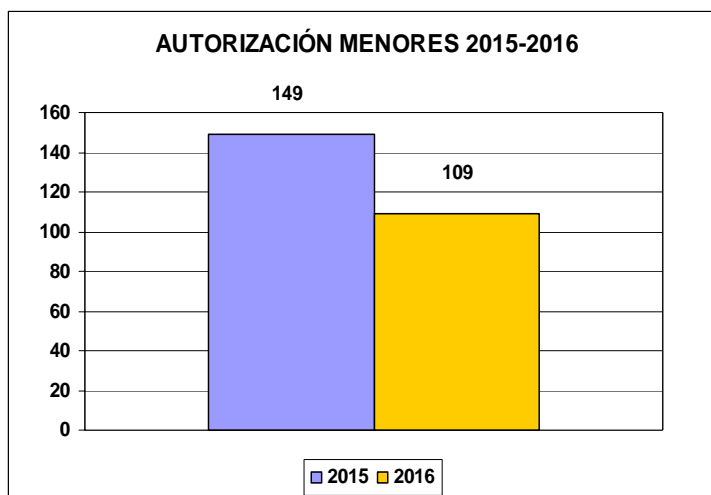
En la página web del Gobierno de Aragón se encuentra a disposición del interesado tanto la solicitud de autorización como la documentación necesaria.

DATOS ESTADÍSTICOS

El siguiente cuadro refleja las autorizaciones solicitadas en esta materia.

AUTORIZACIÓN MENORES 2015-2016

	2015	2016
Aragón	0	0
Huesca	5	82
Teruel	114	1
Zaragoza	30	26
TOTAL	149	109



CAPÍTULO 11. HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

NORMATIVA APLICABLE:

- Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, modificado por la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril por la que se declaran inconstitucionales algunos artículos.

FUNCIONES

La Constitución en su artículo 28.2 reconoce el derecho de huelga a los trabajadores para la defensa de sus intereses. Este cese temporal, colectivo y concertado de la prestación de trabajo por parte de los trabajadores se tiene que ceñir a un procedimiento. Una vez se haya adoptado el acuerdo de convocatoria por los sujetos legitimados, dicho acuerdo debe ser comunicado por escrito, además de a la empresa, a la autoridad laboral.

La autoridad laboral da traslado de la documentación a la autoridad gubernativa competente para fijar las medidas necesarias que aseguren el funcionamiento de los servicios mínimos en caso de huelga, cuando ésta se declare en empresas, entidades o instituciones públicas o privadas encargadas de la prestación de cualquier tipo de servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad.

La autoridad laboral puede ejercer la función mediadora, directamente o a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Además, la autoridad laboral lleva a cabo el registro de las huelgas convocadas en la Comunidad Autónoma de Aragón así como el seguimiento de las mismas y comunica semanalmente a la Delegación del Gobierno las huelgas previstas en la Comunidad Autónoma.

En caso de cierre patronal la autoridad laboral recepcionará las comunicaciones y en su caso, requerirá la reapertura del centro de trabajo de conformidad con lo regulado en los artículos 12 a 14 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

DATOS ESTADÍSTICOS

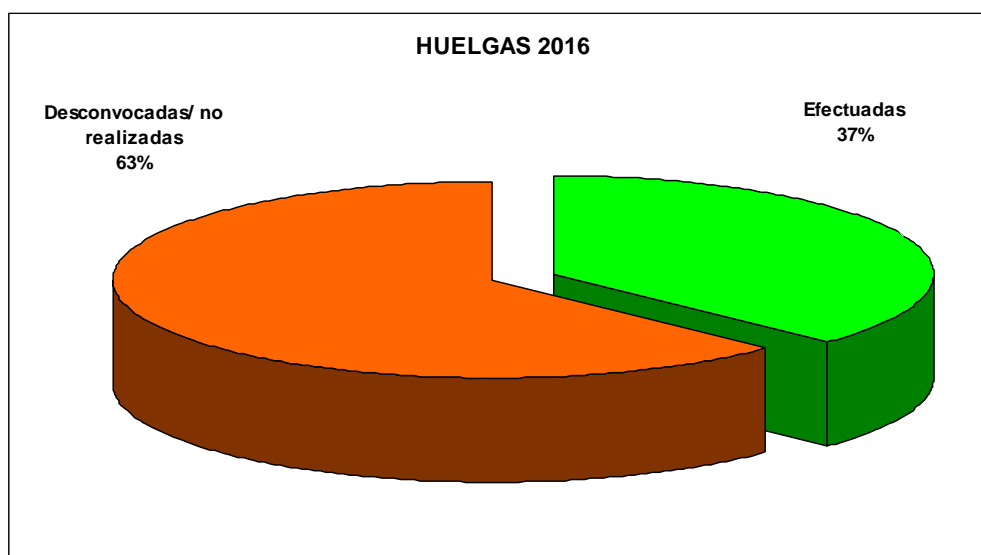
Los cuadros estadísticos siguientes muestran los datos del año 2016 según el ámbito territorial de la convocatoria, distinguiendo:

- Huelgas de ámbito provincial y autonómico y aquéllas de ámbito nacional con incidencia en la Comunidad Autónoma de Aragón.
- El número total de huelgas (suma de las provinciales y las nacionales).
- Anunciadas y desconvocadas.
- Dentro de las huelgas efectuadas se indica el número de empresas afectadas y el número de huelguistas afectados, días de duración y jornadas perdidas.
- Se distingue también la forma de terminación de las mismas (pacto, desistimiento, finalización del tiempo u otras causas).

HUELGAS 2016

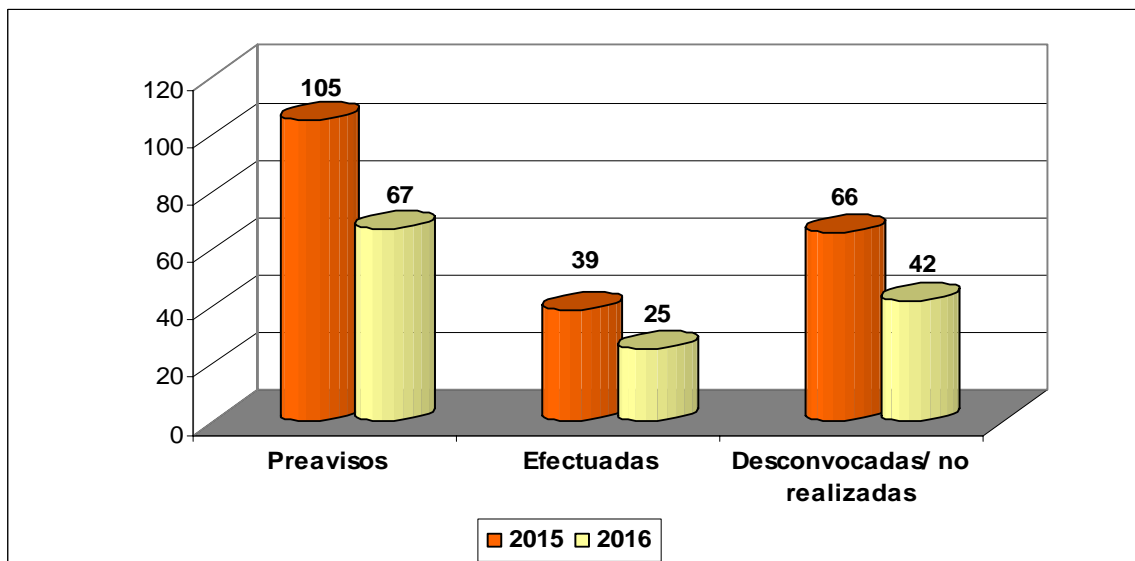
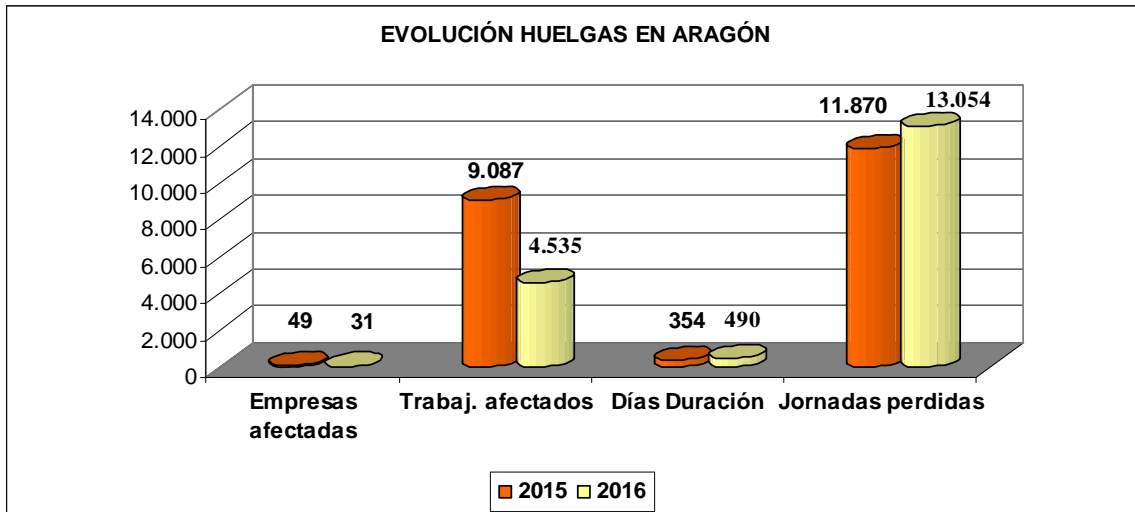
HUELGAS	Estatales con incidencia en Aragón	Huesca	Teruel	Zaragoza	Autonómicas	TOTAL C.A.
Preavisos	30	1	2	30	4	67
Efectuadas	9	1	0	15	0	25
Desconvocadas/ no realizadas	21	0	2	15	4	42

ANÁLISIS DE HUELGAS EFECTUADAS				
HUELGAS PROVINCIALES	nº Empresas afectadas	Trabajadores	Días	Jornadas perdidas
Huesca	1	4	10	40
Teruel	0	0	0	0
Zaragoza	15	3.709	137	11.793
HUELGAS AUTONÓMICAS	0	0	0	0
Huesca				
Teruel				
Zaragoza				
HUELGAS ESTATALES CON INCIDENCIA EN ARAGÓN				
Huesca	3	47	41	28
Teruel	1	9	2	9
Zaragoza	11	766	300	1.184
TOTALES	31	4.535	490	13.054



EVOLUCIÓN HUELGAS 2015-2016

		TOTAL C.A.	
HUELGAS	2015	2016	
Preavisos	105	67	
Efectuadas	39	25	
Desconvocadas/ no realizadas	66	42	
Empresas afectadas	49	31	
Trabajadores	9.087	4.535	
Días	354	490	
Jornadas perdidas	11.870	13.054	



CAPÍTULO 13. APOYO ADMINISTRATIVO AL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE ARAGÓN

NORMATIVA APLICABLE:

- Decreto 112/2014 de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

FUNCIONES

La Comunidad Autónoma de Aragón tiene la competencia ejecutiva en materia de trabajo y relaciones laborales, establecida por el artículo 77.2ª de la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón, en relación con el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española, y atribuyéndose la misma al Departamento de Economía y Empleo de conformidad con el Decreto 19/2012, de 24 de enero, del Gobierno de Aragón.

En ejercicio de esta competencia, el 19 de marzo de 1997, se creó el Consejo de Relaciones Laborales como órgano de diálogo institucional, consulta, seguimiento y asesoramiento de la política de la Comunidad Autónoma de Aragón en materia laboral. El funcionamiento y organización de este órgano fue regulado por el Decreto 22/2005, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y se crea el Observatorio de la Negociación Colectiva en Aragón, modificado por el Decreto 120/2006, de 9 de mayo, que le atribuyó la competencia para la emisión del informe preceptivo en los casos de extensión de convenios colectivos.

Este Consejo de composición tripartita y carácter paritario, presidido por la Consejera de Economía, Industria y Empleo, constituye un foro de discusión, debate y propuesta que pretende facilitar el desenvolvimiento de las relaciones laborales, fomentar la negociación como valor esencial y facilitar tanto la participación conjunta de Sindicatos, Organizaciones Empresariales y Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón en el diseño y promoción de las competencias en materia laboral como el seguimiento de su ejecución.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, atribuyendo a los órganos equivalentes a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en las Comunidades Autónomas funciones decisorias en los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos en la empresa que concluyen sin acuerdo entre las partes. Esta atribución de nuevas competencias ha obligado a regular en el Consejo de Relaciones Laborales un procedimiento de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo, que garantice en todo caso una solución adecuada a empresas y trabajadores.

A su vez el Acuerdo Social para la Competitividad y el Empleo de Aragón 2012-2015, (ACE), firmado el 7 de marzo de 2011 con los agentes sociales CCOO, UGT, CREA y CEPYME, expresa el compromiso de sus firmantes, Gobierno de Aragón y organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma, de mejorar el funcionamiento del Consejo mediante la aprobación de una norma reguladora, otorgándole nuevas e importantes competencias, especialmente de carácter consultivo, sobre la negociación colectiva.

Por ello, atendiendo al incremento de las competencias atribuidas desde el año 2006 al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y al compromiso decidido de convertirlo en un órgano de referencia en la negociación colectiva en Aragón, como mecanismo de

mejora de la competitividad de nuestra economía, hizo imprescindible actualizar su organización y funcionamiento, y regular las nuevas funciones que desarrolla mediante la aprobación del actualmente vigente Decreto 112/2014, de 8 de julio.

Sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral, el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón tiene encomendadas funciones consultivas, de observatorio de la negociación colectiva en Aragón y funciones decisorias en los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Desde la Dirección General de Trabajo se presta el apoyo técnico y administrativo necesario para el desarrollo de sus funciones.

Durante el año 2016 el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón se ha reunido en sesión ordinaria en dos ocasiones.

13.1. GRUPO DE TRABAJO DE IGUALDAD

El 28 de septiembre de 2012 en virtud del mandato del Consejo de Relaciones Laborales y de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 22/2005, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón se constituyó un grupo de trabajo de planes de igualdad en las empresas.

El grupo tiene carácter estable, y despliega su actividad por medio de reuniones periódicas, que se convocan por la Dirección General de Trabajo.

El objeto del grupo de trabajo es analizar el grado de cumplimiento de la obligación de las empresas de elaborar e implantar planes de igualdad, con el fin de impulsar en el ámbito de nuestra comunidad autónoma la plena normalización de este deber empresarial.

Desde la creación se han celebrado sesiones, en las que los integrantes del grupo (Administración y Agentes Sociales), intercambiando información y recabando datos estadísticos, van elaborando una base de datos, con la relación de las empresas a las que, dentro del ámbito de la comunidad aragonesa, les corresponde, por razón de su plantilla, superior a 250 trabajadores, o porque así lo establezca el convenio colectivo aplicable, implantar un plan de igualdad; así como, por otra parte, aquellas otras empresas de las que, aunque no estén obligadas, existe constancia de que disponen del referido plan.

Con el fin de diagnosticar el grado de cumplimiento de la obligación de tener implantado plan de igualdad – en aquellas empresas en que esta obligación resulta aplicable – el grupo de trabajo acordó recabar información directa, enviando a las empresas una carta en la que se solicita su colaboración para rellenar un cuestionario, previamente consensuado en el seno del grupo, en el que hacer constar si tienen plan de igualdad y qué aspectos cubre, así como las dificultades que, en su caso, hayan encontrado a la hora de negociarlo o redactarlo.

En el mes de septiembre de 2014 se envió la carta firmada junto al cuestionario señalado y ante el escaso nivel de respuesta por las empresas, en noviembre de 2016 se volvió a remitir. A medida que se reciben contestaciones se registra, analiza y completa la información disponible, creando un sistema de información propio que ofrece un diagnóstico lo más preciso posible de la situación de los planes de igualdad en las empresas de Aragón.

Se han mantenido las líneas de colaboración interadministrativa previamente abiertas, con el objetivo de disponer de una información lo más actualizada y veraz posible, en concreto, con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Aragón así como, con los agentes sociales de la Comunidad.

CAPÍTULO 14. GESTIÓN ECONÓMICA

NORMATIVA APLICABLE:

- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.
- Decreto 23/2008, de 12 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales.
- Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016.

FUNCIONES:

- Tramitación administrativa y contable de los expedientes con contenido económico a través del programa SERPA, CSA y gestión de FSE en todas sus fases (A, D, O y seguimiento hasta que se realizan los pagos).
- Seguimiento e intervención material de la ejecución de las subvenciones.
- Relaciones con Intervención Delegada y General así como, Secretaría General Técnica, durante el procedimiento contable hasta el pago de la subvención.
- Modificaciones presupuestarias.
- Seguimiento de las partidas presupuestarias afectas al programa de clasificación funcional relaciones laborales.
- Cualquier incidencia y gestión de la información relativa a los programas económicos propios.

14.1. ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO

Elaboración del proyecto de presupuestos de gastos e ingresos de la Dirección General de Trabajo para el año 2017, junto a las fichas y memorias complementarias para la tramitación de los mismos, así como los informes de ejecución de gastos e ingresos.

14.2 SUBVENCIONES Y AYUDAS

La gestión y tramitación de todas las ayudas y subvenciones que se conceden desde la Dirección General de Trabajo se realiza en el Servicio de Relaciones Laborales:

- Elaboración del proyecto de Orden por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales y se adaptan a la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

- Elaboración de la Orden de convocatoria y/o del convenio de colaboración correspondiente a cada línea de subvención.
- Recepción y estudio de solicitudes.
- Requerimientos de subsanación.
- Petición de certificados de estar al corriente de pagos de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- Certificaciones de representatividad y participación en la negociación colectiva (cuando la subvención así lo requiera).
- Constitución de la Comisión de Valoración y celebración de reuniones y confección de las actas correspondientes.
- Procedimiento administrativo para elaborar las propuestas de adjudicación y las órdenes de resolución.
- Comprobación de las justificaciones económicas y materiales presentadas por los beneficiarios de las subvenciones.
- Tramitación contable de los expedientes con contenido económico a través del programa SERPA, CSA y gestión de FSE en todas sus fases (A, D, O y seguimiento hasta que se realizan los pagos).
- Relaciones con Intervención Delegada y General así como, Secretaría General Técnica del Departamento, durante el procedimiento contable hasta el pago de la subvención.
- Modificaciones presupuestarias.

14.2.1 CONVENIOS SUSCRITOS CON FINANCIACIÓN PROPIA

El mandato dirigido a los poderes públicos en el artículo 40.2 de la Constitución Española, recogido en el artículo 26 del Estatuto de Autonomía de Aragón, exige que la seguridad y salud sean objeto de una atención especial en la acción de los poderes públicos, siendo uno de los principios rectores de la política económica y social, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

A su vez, los artículos 9 y 14 de la Carta Magna exigen 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 se propugna que los españoles 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.

El artículo 24 del Estatuto de Autonomía de Aragón, 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 la Comunidad Autónoma de Aragón el Departamento de Economía, Industria y Empleo tiene las competencias en prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, la promoción del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, y la ejecución de la legislación laboral, siendo ejercidas, bajo la dirección inmediata de su titular, por la Dirección General de Trabajo. En ejercicio de estas funciones, en el año 2016 se firmaron los siguientes convenios de colaboración:

- Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Confederación de Empresarios (CEOE-ARAGÓN) para la financiación de gastos derivados de acciones en materia de prevención de riesgos laborales durante el año 2016, con un importe de 91.300,00 €, firmado el 17 de junio de 2016.
- Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa (CEPYME-ARAGÓN) para la financiación de gastos derivados de acciones en materia de prevención de riesgos laborales durante el año 2016, con un importe de 91.300,00 €, firmado el 17 de junio de 2016.
- Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-ARAGÓN) para la financiación de gastos derivados de acciones en materia de prevención de riesgos laborales durante el año 2016, con un importe de 91.300,00 €, firmado el 17 de junio de 2016.
- Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-ARAGÓN) para la financiación de gastos derivados de acciones en materia de prevención de riesgos laborales durante el año 2016, con un importe de 91.300,00 €, firmado el 17 de junio de 2016.
- Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón de Aragón y el Consejo Territorial de Aragón de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) para la financiación de gastos derivados de acciones en materia de prevención de riesgos laborales durante el año 2016, con un importe de 16.800 €, firmado el 17 de junio de 2016.
- Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón de Aragón y la Universidad de Zaragoza para la financiación de la “Cátedra prevención FREMAP de prevención de riesgos laborales de la Universidad de Zaragoza”, con un importe de 18.000 €, firmado el 14 de octubre de 2016.
- Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Confederación de Empresarios (CEOE-ARAGÓN) para la financiación de gastos derivados de acciones en materia de igualdad durante el año 2016, con un importe de 25.000,00 €, firmado el 10 de octubre de 2016.
- Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa (CEPYME-ARAGÓN) para la financiación de gastos derivados de acciones en materia de igualdad durante el año 2016, con un importe de 25.000,00 €, firmado el 10 de octubre de 2016.
- Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-ARAGÓN) para la financiación de gastos derivados de acciones en materia de igualdad durante el año 2016, con un importe de 25.000,00 €, firmado el 10 de octubre de 2016.
- Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-ARAGÓN) para la financiación de gastos derivados de

acciones en materia de igualdad durante el año 2016, con un importe de 25.000,00 €, firmado el 10 de octubre de 2016.

En el año 2016, se continuó con la financiación del funcionamiento de la Fundación Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, de acuerdo al convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Fundación SAMA, suscrito el 7 de febrero de 2013 (BOA nº 47, de 7 de marzo de 2013) para lo que se elaboró la adenda para 2016 firmada el 23 de marzo por un importe de 820.601,00 euros.

14.2.2 SUBVENCIONES Y AYUDAS CON FINANCIACIÓN AJENA

NORMATIVA APLICABLE:

- Real Decreto 3/2014 de 10 de enero, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

Esta subvención tiene por objeto facilitar una cobertura económica a los trabajadores afectados por los procesos de extinción de relaciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Es una subvención de carácter finalista y los fondos son asignados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para cada una de las Comunidades Autónomas.

Para el ejercicio 2016 no ha sido asignada a la Comunidad Autónoma de Aragón ninguna cantidad por este concepto.

SUBVENCIONES Y AYUDAS 2016

SUBVENCIONES Y AYUDAS CON FINANCIACIÓN PROPIA	
Fundación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)	820.601,00 €
Diversas Entidades. Financiación gastos en materia de prevención de riesgos laborales	328.800,00 €
Universidad de Zaragoza para la financiación de la “Cátedra prevención FREMAP de prevención de riesgos laborales de la Universidad de Zaragoza”	18.000,00 €
Diversas Entidades. Financiación gastos en materia de igualdad	100.000€

14.3 GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS COMUNES.

La gestión ordinaria de los bienes, materiales e infraestructuras de la Dirección General de Trabajo que incluye, entre otras acciones, la recepción, control, registro y conformidad de facturas, el seguimiento del gasto corriente y la elaboración de propuestas de mejora y reducción del gasto, se desarrollan desde el Servicio de Relaciones Laborales, en colaboración con la Secretaría General Técnica del Departamento.

En el 2016, se finalizó el proceso de renovación de equipos informáticos tanto en la Dirección General como en los Servicios Provinciales de Zaragoza, Huesca y Teruel para dar cumplimiento a las exigencias establecidas por el Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales y el Decreto 252/2015, de 15 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crean y regulan los depósitos de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales de la Comunidad Autónoma de Aragón con funcionamiento a través de medios electrónicos.

14.4 CONVENIOS DE COLABORACIÓN SIN DOTACIÓN PRESUPUESTARIA

En el año 2014, se firmó a iniciativa de la Dirección General de Trabajo el Acuerdo de Colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Asociación de Mujeres Profesionales y Directivas de Aragón, sobre la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección, siendo su objeto establecer un marco de colaboración para fomentar la adopción de medidas que garanticen la promoción y el fomento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales y la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad. Siendo el objetivo concreto aumentar la presencia de mujeres en los puestos de dirección y en los comités de dirección de las empresas aragonesas (BOA de 27 de agosto de 2014).

En el Anexo I de Adhesión al referido Acuerdo, las empresas aceptaban el compromiso de presentar a los dos años de la firma un informe en el que se analizaran, partiendo del diagnóstico inicial aportado, los logros alcanzados y los desequilibrios que pudieran persistir.

Durante el año 2016, siete de las empresas que firmaron en el año 2014 dicho anexo de adhesión, han elaborado un informe presentando en esta Dirección General de Trabajo los avances realizados durante el periodo 2014-2016. Todas han manifestado su voluntad de seguir en esta misma línea avanzando en el cumplimiento de los objetivos y principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las relaciones laborales y la participación proporcionada en los puestos directivos y comités de empresa.

CAPÍTULO 15. REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS Y LIBRO DE SUBCONTRATACIÓN.

15.1. REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS

NORMATIVA APLICABLE

- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006.
- Decreto 93/2008, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Registro de Empresas Acreditadas.

FUNCIONES

Las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos en una obra de construcción (excavación, movimiento de tierras, construcción, montaje y desmontaje de elementos prefabricados, acondicionamientos o instalaciones, transformación, rehabilitación, reparación, desmantelamiento, derribo, mantenimiento, conservación y trabajos de pintura y limpieza, saneamiento), tienen obligación de inscribirse en el registro de empresas acreditadas cuya tramitación en la Comunidad Autónoma de Aragón se realiza en la Dirección General de Trabajo.

No están sujetos a inscripción:

- Los autónomos, siempre que no tengan trabajadores asalariados.
- Las sociedades constituidas por autónomos, si no hay trabajadores asalariados.
- El promotor de la obra.

La inscripción es única y válida para todo el territorio nacional. Las empresas deben hallarse inscritas en el REA antes de comenzar los trabajos.

Puede consultarse si una empresa está inscrita en el REA en el siguiente enlace.
<http://rea.mtin.gob.es/rea/pub/consulta.htm>

DATOS ESTADÍSTICOS

ESTADÍSTICAS REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS (REA) 2016					
	SOLICITUDES	APROBADO	DENEGADO	DESISTIDO	TOTAL
Inscripción					
Presencial	202	660	43	25	728
Telemático	534				
Renovación					
Presencial	44	313	15	1	329
Telemático	316				
Modificación de datos					
Presencial	16	36	0	0	36
Telemático	20				
TOTAL	1.132	1.009	58	26	1.093

15.2. LIBRO DE SUBCONTRATACIÓN.

NORMATIVA APLICABLE

- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006.

FUNCIONES

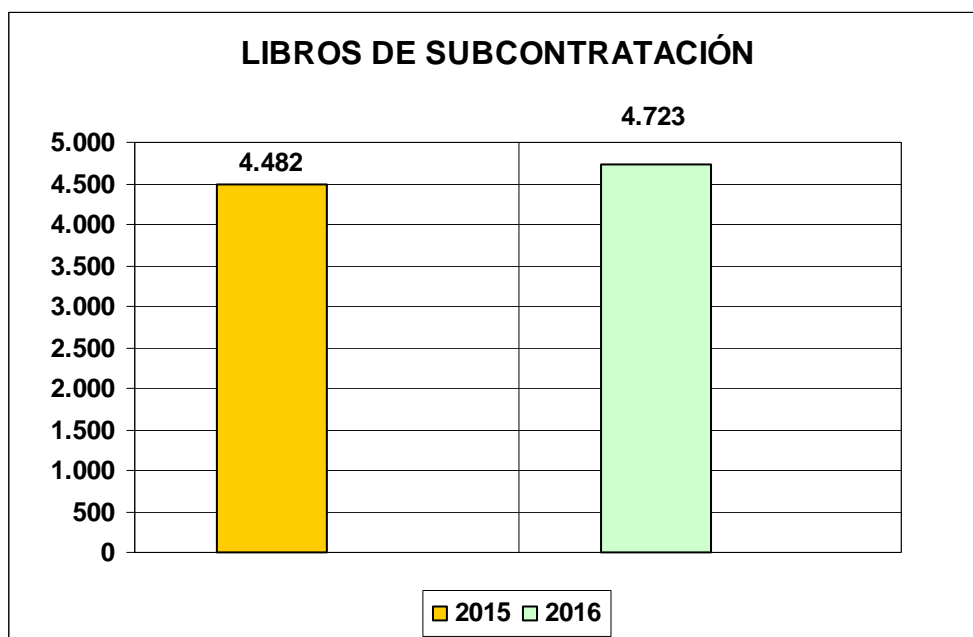
Siempre que una empresa contratista subcontrate todo o parte de la obra, está obligada a la llevanza de un libro de subcontratación, que podrá habilitarse en las oficinas de cualquiera de las tres Subdirecciones Provinciales de Trabajo.

Si en la misma obra hay varios contratistas, cada uno de ellos debe llevar su libro de subcontratación respecto de la parte de obra que ejecute.

Este Libro debe ser conservado durante cinco años una vez finalizada la obra.

DATOS ESTADÍSTICOS 2015-2016

	2015	2016
HUESCA	1.219	1.282
TERUEL	832	669
ZARAGOZA	2.431	2.772
TOTAL	4.482	4.723



CAPÍTULO 16. OFICINA DE INFORMACIÓN SOCIOLABORAL

FUNCIONES

La finalidad de la oficina es dar una información integral del sector socio-laboral, informando y asesorando directa e individualmente al interesado, sobre el amplio abanico de materias de carácter sociolaboral; relaciones laborales (comunes o especiales, empleados de hogar; condiciones de trabajo (vacaciones, calendario laboral, despidos, finiquitos, reclamaciones, sanciones, excedencias, guarda legal, permisos y licencias, etc.); convenios colectivos (ámbito funcional de aplicación, retribuciones, concurrencia de convenios, etc.); contratos de trabajo (modalidades) y medidas de fomento de empleo; denuncias a presentar ante la Inspección de Trabajo; empleo en el extranjero; apoyo y asesoramiento para la cumplimentación de las papeletas de conciliación previa a la jurisdicción social. En las materias concretas donde exista un organismo específico que gestione el servicio o prestación (desempleo, jubilación, etc.) se indicará la normativa aplicable al caso concreto y se reconducirá al ciudadano al determinado lugar donde deberá presentar la solicitud (oficina concreta y dirección).

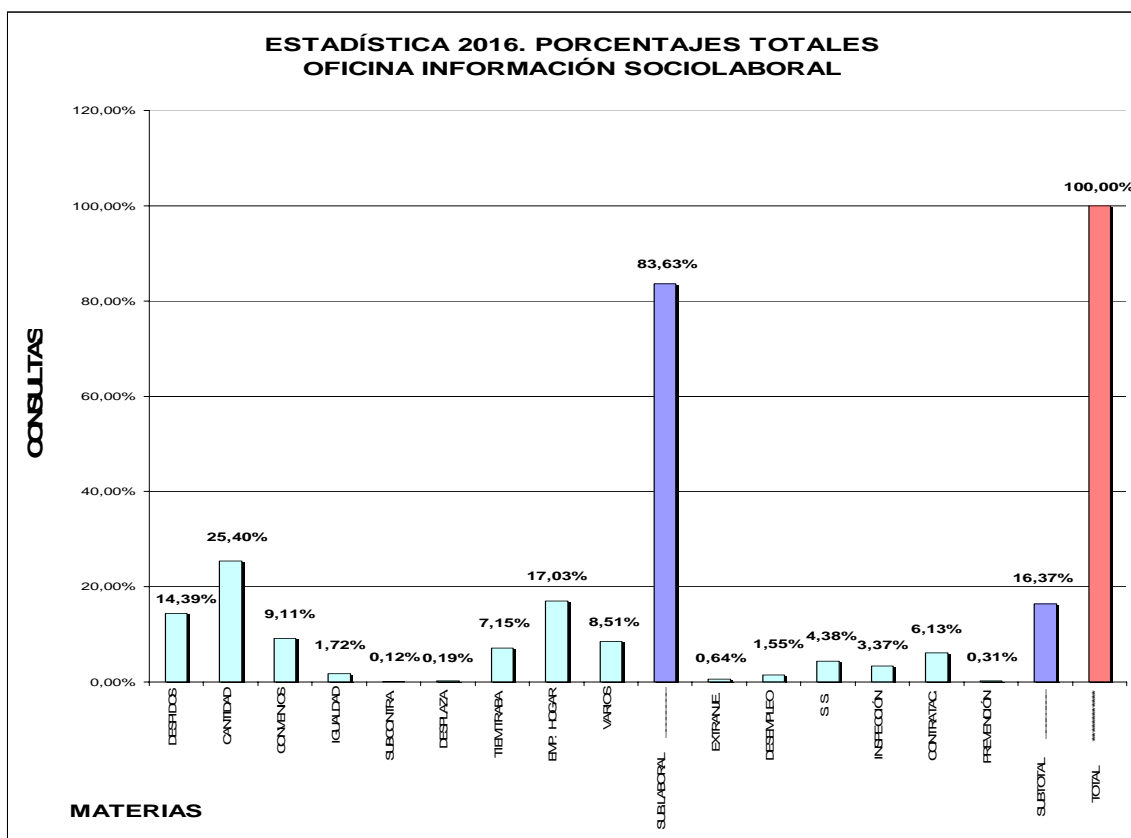
La Oficina de Información se encuentra situada en las dependencias de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, dependiendo del Servicio Provincial competente en materia laboral, en el Paseo Fernando el Católico nº 63, de Zaragoza.

DATOS ESTADÍSTICOS

Los siguientes cuadros muestran los resultados del año 2016 distinguiendo las consultas realizadas en función de la materia a la que afectan y reflejando los datos totales y porcentuales correspondientes a cada una.

ESTADÍSTICA OFICINA DE INFORMACIÓN SOCIOLABORAL

	PORCENTAJES DE CONSULTAS	CONSULTAS TOTALES
2016		
DESPIDOS	14,39%	829
CANTIDAD	25,40%	1.463
CONVENIOS	9,11%	525
IGUALDAD	1,72%	99
SUBCONTRACI3N	0,12%	7
DESPLAZAMIENTO	0,19%	11
TIEMPO DE TRABAJO	7,15%	412
EMPLEADOS HOGAR	17,03%	981
VARIOS	8,51%	490
SUB.LABORAL	83,63%	4.817
EXTRANJERÍA	0,64%	37
DESEMPLEO	1,55%	89
SEGURIDAD SOCIAL	4,38%	252
INSPECCI3N	3,37%	194
CONTRATACI3N	6,13%	353
PREVENCI3N	0,31%	18
SUBTOTAL	16,37%	943
TOTAL	100,00%	5.760



ESTADÍSTICA OFICINA INFORMACIÓN SOCIOLABORAL

AÑO													
2016	ENERO	FEBRER.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM.	OCTUBR.	NOVIEM.	DICIEM.	TOTAL
DESPIDOS	45	71	53	74	78	75	53	80	96	79	63	62	829
CANTIDAD	102	150	102	136	123	137	79	109	159	145	107	114	1.463
CONVENIOS	42	48	28	42	43	52	32	48	73	30	47	40	525
IGUALDAD	7	7	9	10	12	6	7	7	7	11	11	5	99
SUBCONTRACI.	0	0	1	0	1	0	0	4	1	0	0	0	7
DESPLAZAMIE.	0	0	5	0	0	0	1	3	1	0	1	0	11
TIEM.TRABAJO	44	48	35	45	50	31	35	19	19	32	24	30	412
EMP. HOGAR	73	102	86	75	77	84	69	83	114	83	70	65	981
VARIOS	6	15	24	22	45	49	39	35	78	72	49	56	490
SUB.LABORAL	319	441	343	404	429	434	315	388	548	452	372	372	4.817
EXTRANJERÍA	2	4	2	3	4	4	5	3	5	1	2	2	37
DESEMPLEO	8	8	5	6	9	6	4	9	7	7	12	8	89
S. S.	11	17	9	12	21	34	22	31	27	20	26	22	252
INSPECCIÓN	7	15	11	15	19	19	12	20	21	22	18	15	194
CONTRATACIÓN	20	31	19	48	46	38	28	11	39	37	21	15	353
PREVENCIÓN	0	1	1	0	3	0	5	1	4	0	2	1	18
SUBTOTAL	48	76	47	84	102	101	76	75	103	87	81	63	943
TOTAL	367	517	390	488	531	535	391	463	651	539	453	435	5760

CAPÍTULO 17. JORNADAS Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y DIFUSIÓN

La Dirección General de Trabajo y los Servicios Provinciales, entendiéndolo que la formación es un instrumento eficaz y necesario para la consecución de los fines que les son encomendados, tanto en la gestión y funcionamiento de sus unidades administrativas, como en el asesoramiento y prestación de servicios a los ciudadanos, participan en la preparación y asistencia a cursos, seminarios y reuniones informativas en materia laboral en sentido amplio, entre la que puede incluirse: la actualización normativa, acción pública e igualdad de género, inmigración, extranjería, registro de empresas acreditadas, subcontratación en el sector de la construcción, elecciones a representantes de los trabajadores, negociación colectiva, etc.

Con el mismo objetivo, las personas que forman parte de la Dirección General de Trabajo y los Servicios Provinciales han colaborado y participado en las siguientes jornadas:

- Participación en las reuniones del Foro de la Inmigración celebradas a lo largo del año 2016.
- XIII Jornadas Laborales, organizadas por la Asociación Empresarial de Asesores Laborales (AEAL), días 5 y 6 de mayo de 2016.
- Jornada Aragonesa de Derecho Social, Sección de Derecho Laboral del Colegio de Abogados de Zaragoza, (REICAZ), 10 de junio de 2016.
- Celebración 20 Aniversario del Primer ASECLA, Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, 27 de octubre de 2016.
- Jornadas de trabajo con motivo del 60 aniversario del Colegio de Graduados Sociales, días 24 y 25 de noviembre de 2016.

Asimismo, en el ejercicio de las competencias y funciones que corresponden a la Dirección General de Trabajo, su titular ha colaborado y participado en varios congresos, jornadas y reuniones de trabajo a lo largo del año 2016, entre las que pueden señalarse las siguientes:

- Jornadas Cátedra de Prevención PREMAP de la Universidad de Zaragoza: Envejecimiento, Nuevas Tecnologías y Riesgos Psicosociales, enero 2016.
- Actos con motivo del Día Europeo de la Mediación, en la sede del Gobierno de Aragón, 21 de enero de 2016.
- Curso de Seguridad en Máquinas, 12 de febrero de 2016.
- Trastornos Musculoesqueléticos en el ámbito laboral, empresa Prevención FREMAP, 10 de marzo de 2016.
- Participación como ponente de la jornada técnica "III Semana, La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, una Organización Saludable, en la sede del Gobierno de Aragón, 18 de marzo de 2016.
- Inauguración de Jornadas de Ohsas, en Zaragoza Rosales Premap, el 18 de marzo de 2016.
- Sesión inaugural –Programa Transformación de PRL, empresa Acciona Infraestructuras, SA, el 31 de marzo de 2016.
- El Futuro del Trabajo en el Trabajo del Futuro: Necesidades Laborales para un Mercado Global y Competitivo, APD, el 12 de abril de 2016.
- Acto Institucional del Día de Aragón, en el Gobierno de Aragón, el 23 de abril de 2016.
- Envejecimiento, Nuevas Tecnologías y Riesgos Psicosociales , PREMAP, (Servicio de Prevención), el 26 de abril de 2016.
- Día Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCOO en Aragón, 27 de abril de 2016.

- Entrega de Premios del Concurso “La Seguridad + Cerca de la Escuela”, Fundación Laboral de la Construcción, 28 de abril de 2016.
- I Foro de Directivas, Directivas de Aragón, 28 de abril de 2016.
- Jornada Campaña de la Agencia Europea, INSHT, 5 de mayo de 2016.
- XIII Jornadas Laborales, AEAL, 6 de mayo de 2016.
- Convocatoria Sesión Informativa del Proceso de Participación Ciudadana para la Elaboración del Anteproyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón, 9 de mayo de 2016.
- Sesión “Estrategia Legal en Recursos Humanos en Zaragoza”, Instituto Internacional Cuatrecasas, 10 de mayo de 2016.
- Jornada “Transformación Cultural de la PRL, Impulsadores del Cambio”, ACCIONA, 12 de mayo de 2016.
- Talleres de Participación de la elaboración de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón, Taller de Empleo y Conciliación, Participación Ciudadana, 24 de mayo de 2016.
- Jornada de Coordinación de Actividades Empresariales, Presentación Herramienta, PREMAP, 25 de mayo de 2016.
- Inauguración de I Jornadas Aragonesas de Ergonomía y Psicología Aplicada “Avances en Ergonomía y Psicología Aplicada”, Cátedra Sociedad de Prevención Fremap de Prevención de Riesgos Laborales, Universidad de Zaragoza, 27 de mayo de 2016.
- Clausura de Jornada Aragonesa de Derecho Social, Sección de Derecho Laboral del Colegio de Abogados de Zaragoza, (REICAZ), 10 de junio de 2016.
- Inauguración de la Jornada Buenas Prácticas para Reducir la Accidentalidad, organizado por Fraternidad MUPRESA, 10 de junio de 2016.
- Jornada OSHA Seguridad y Salud Laboral en los Medios de Comunicación, organizada por CEOE Aragón, 29 de junio de 2016.
- Presentación ante los medios de comunicación del Sello de Calidad en Rehabilitación que va a implantar ACCO, Asociación de Constructores Contratistas de Obras, 11 de julio de 2016.
- Visita a la empresa ENTINOX, Departamento de Economía, Industria y Empleo, 19 de julio de 2016.
- Acto en Conmemoración Víctimas Pirotecnia de Zaragoza, 31 de agosto de 2016.
- Jornadas Sensibilización y Divulgación en Materia de Riesgos Laborales, Exposición a Cancerígenos, Estado Actual y Oportunidad para la Acción, 6 de septiembre de 2016.
- Jornada sobre Comunicación PRL, CEPYME, 15 de septiembre de 2016.
- Jornada Tecnostres: Trabajo y Nuevas Tecnologías de la Información, Servicio Prevención FREMAP, 22 de septiembre de 2016.
- Inauguración Master, Facultad de Derecho, 26 de septiembre de 2016.
- Sesión “Estrategia Legal en Recursos Humanos”, Instituto Internacional Cuatrecasas, 4 de octubre de 2016.
- Jornadas sobre Seguridad y Salud Laboral y Mujer, 6 de octubre de 2016.
- Firma Convenio sobre Igualdad, 10 de octubre de 2016.
- Firma Convenios Cátedras FREMAP y Emprender, 14 de octubre de 2016.
- Jornada sobre Prevención de Riesgos en el Sector Agrario, Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 19 de octubre de 2016.
- Jornada “Foro Recursos Humanos”, FREMAP, 26 de octubre de 2016.
- Celebración 20 Aniversario del Primer ASECLA, Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, 27 de octubre de 2016.
- Visita Pikolín, 27 de octubre de 2016.
- Jornadas sobre Igualdad en las Empresas, UGT, 3 de noviembre de 2016.

- Visita a la empresa ATLAS COPCO, 10 de noviembre de 2016.
- Inauguración Congreso Constituyente de la Nueva Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT Aragón, organizado por UGT, MCA, FITAG, 11 de noviembre de 2016.
- Jornada la “Prevención de Riesgos Laborales de los Trabajadores Autónomos: Presente y Futuro en el Marco de la EESST, INSHT + CCAA, 14 de noviembre de 2016.
- Ceremonia de la Excelencia 2016, 16 de noviembre de 2016.
- Jornada sobre Responsabilidades en Materia de PRL, PREMAP, 17 de noviembre de 2016.
- Jornada BIG DATA, 18 de noviembre de 2016.
- Presentación Proyecto Seguridad Vial, MAZ, 23 de noviembre de 2016.
- Inauguración Consejera de Economía, Industria y Empleo, Bodega Monasterio de Veruela, 24 de noviembre de 2016.
- Jornada Cierre Convenio de Igualdad, 29 de noviembre de 2016.
- Premios CEPYME Aragón, 12 de diciembre de 2016.
- XVII Edición de Premios ARAME, 14 de diciembre de 2016.
- Jornada CEOE: Novedades en PRL, Nuevas Obligaciones y Nuevas Herramientas, 14 de diciembre de 2016.
- VI Premio “Aragón Comprometido con la Prevención”, 21 de diciembre de 2016.

Durante este periodo, podemos destacar que con ocasión de la entrada en vigor de las Leyes 39 y 40/2015 el pasado 2 de octubre, el personal administrativo y técnico de los Servicios Provinciales y de la Dirección General de Trabajo han participado en cursos de formación para actualizar sus conocimientos relativos al *Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas* y al *Régimen Jurídico del Sector Público*, así como conocer las novedades relativas a la Administración electrónica y procedimientos tramitados por medios telemáticos.

CAPÍTULO 18. COLABORACIONES

La Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de sus funciones está presente en diversos foros y organismos, entre los cuales pueden citarse:

- Foro de la Inmigración en Aragón.
- Centro colaborador para la realización de las prácticas académicas regladas para los estudiantes de la Universidad de Zaragoza.
- Consejo Aragonés de Seguridad y Salud laboral.
- Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Aragón.
- Comisión Permanente del Instituto Aragonés de Empleo.
- Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.
- Patronato de la Fundación Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Además, colabora con el Consejo Económico y Social de Aragón, con el Instituto Aragonés de Estadística y con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, facilitando, con fines estadísticos, los datos necesarios para la elaboración de los informes, estudios y memorias de estos organismos.

Igualmente, participa en el Proyecto Aragón Open Social Data con la aportación de datos de su competencia.

18.1. FORO DE LA INMIGRACIÓN EN ARAGÓN

Dentro de la colaboración de la Dirección General de trabajo con otros organismos destaca durante el año 2016 la participación en el Foro de la Inmigración.

18.2. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En este apartado, merece especial atención la colaboración permanente entre la Dirección General de Trabajo y la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Aragón, planificando las actuaciones a llevar a cabo dentro de las competencias asumidas en materia laboral por la Comunidad Autónoma de Aragón.

La Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dispuso la creación de órganos colegiados para la colaboración y cooperación recíprocas entre las Administraciones con competencias en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, la constitución en el ámbito territorial de cada Autonomía de las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como el instrumento del acuerdo bilateral entre la Administración General del Estado y la de cada Comunidad Autónoma (convenio de colaboración), sin perjuicio de la integración orgánica del Sistema de Inspección.

Actualmente, la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social configura la Inspección como un servicio público que, conforme a su artículo 2, se ordena en su organización y funcionamiento de acuerdo al principio de la concepción única e integral del Sistema de Inspección, garantizándose su funcionamiento cohesionado mediante la coordinación, cooperación y participación de las diferentes Administraciones Públicas.

La Ley 23/2015 establece un nuevo marco organizativo para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, transformándola en un Organismo Autónomo denominado Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Dentro del mismo, las

Comunidades Autónomas participarán junto con la Administración General del Estado en la toma de las decisiones más importantes para el Organismo a través de su Consejo Rector.

Adicionalmente, con el fin de consolidar y reforzar la presencia de las Comunidades Autónomas en el Sistema de Inspección, se instituye la Autoridad Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que será el cargo designado por cada gobierno autonómico, a quien la ley le encomienda, entre otras funciones, las de impulso, propuesta y supervisión de las actuaciones inspectoras respecto de las competencias autonómicas en su territorio.

En el ámbito de las relaciones entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, se establecen mecanismos de cooperación más ágiles y ejecutivos, mediante la instauración de Comisiones Operativas Autonómicas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se basan en la interlocución permanente en la esfera territorial entre la Inspección y las Administraciones Públicas titulares de las competencias materiales de ejecución de la legislación del orden social.

En todo caso, las nuevas fórmulas de cooperación que la ley prevé respetan los mecanismos de colaboración territorial, ya establecidos en los acuerdos con las Comunidades Autónomas sobre traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora.

Fruto de esta cooperación, el 26 de septiembre se suscribió *el Convenio de colaboración con la Comunidad Autónoma de Aragón para el desarrollo efectivo de los principios de recíproca colaboración y cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad*, que tiene por objeto instrumentar los mecanismos de colaboración entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Aragón, estableciendo las funciones de la Autoridad Autonómica de la Inspección, la participación de la Comunidad Autónoma de Aragón en la designación del Director Territorial y los Jefes de las Inspecciones Provinciales, la composición y funciones de la Comisión Operativa Autonómica y otros asuntos de interés para ambas partes en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En la Comunidad Autónoma de Aragón es la Consejera de Economía, Industria y Empleo la Autoridad Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que podrá delegar sus funciones, entre ellas la presidencia de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la Directora General de trabajo.

Cuando el ámbito de actuación corresponde a materias de competencia de la Comunidad Autónoma de Aragón, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social actúa bajo la dependencia funcional de aquella, sin perjuicio del carácter integrado y unitario de sus actuaciones.

En este sentido, son varias las campañas de actividad programadas que se ejecutan por la Inspección de Trabajo en colaboración con la Comunidad Autónoma, lo que conlleva un arduo trabajo previo de intercambio de información y posterior gestión para lograr los objetivos señalados. Así, se desarrollan las campañas de control de la contratación estable y temporalidad, empresas de trabajo temporal y cesión ilegal de trabajadores, control de las cláusulas de convenios colectivos desde la perspectiva de igualdad, etc.

Además, hay que señalar la fluida colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la ejecución de la actividad no programada o rogada, y la intermediación de la Dirección General de Trabajo, como órgano de contacto con otras unidades administrativas de la Comunidad Autónoma, por ejemplo con el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente para el desarrollo de las campañas agrícolas.

A continuación se indica el número de actuaciones, actas y cuantías de sanción propuestas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, solo en lo que respecta a las materias transferidas, es decir, ejecución de la legislación laboral, prevención de riesgos laborales y empleo.

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN ARAGÓN-2016

TRABAJO

	ACTUACIONES	ACTAS	INFRACCIONES EN ACTA	IMPORTE
HUESCA	738	70	84	225.811,00
TERUEL	242	29	29	34.927,00
ZARAGOZA	2.785	245	382	1.201.824,00
TOTAL	3.765	344	495	1.462.562,00

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

	ACTUACIONES	ACTAS	INFRACCIONES EN ACTA	IMPORTE
HUESCA	1.152	110	141	434.861,00
TERUEL	1.000	69	94	215.283,00
ZARAGOZA	3.611	220	274	1.295.603,00
TOTAL	5.763	399	509	1.945.747,00

EMPLEO

	ACTUACIONES	ACTAS	INFRACCIONES EN ACTA	IMPORTE
HUESCA	143	2	2	1.876,00
TERUEL	21	0	0	0,00
ZARAGOZA	519	2	2	4.250,00
TOTAL	683	4	4	6.126,00

CAPÍTULO 19. FUNDACIÓN “SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE” (SAMA)

Creada en 1998, la Fundación Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) tiene encomendada la mediación y el arbitraje laboral con las competencias y limitaciones que le atribuyeron los agentes sociales más representativos de nuestra Comunidad en los sucesivos Acuerdos Interprofesionales sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón firmados los días 29 de octubre de 1996 (I ASECLA), 6 de julio de 1999 (II ASECLA) y 15 de noviembre de 2005 (III ASECLA), así como el vigente de 2 de mayo de 2013 (IV ASECLA).

Ya en el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Aragón del año 1996, el Gobierno Autonómico asumió el compromiso de contribuir a la implantación y desarrollo de dicho sistema con la convicción de que, si bien corresponde a los Agentes Sociales su creación y organización, el esfuerzo económico y político de la Administración se traduce en sostenibilidad y garantía de continuidad del sistema. Con esta finalidad se procedió a la firma de los Convenios para la Financiación del Funcionamiento de la Fundación Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, de fechas 3 de noviembre de 1997, 14 de diciembre de 1999, 12 de enero de 2005, 2 de febrero de 2009 y 7 de febrero de 2013.

Habida cuenta del servicio público que desempeña, de la que son beneficiarios las empresas y trabajadores de nuestra Comunidad Autónoma, el Gobierno de Aragón, a través del Departamento competente en materia laboral subvenciona su actividad y los gastos derivados de su funcionamiento.

El Servicio de Relaciones Laborales es el encargado de la elaboración del texto del convenio y gestión de su tramitación hasta la aprobación en Consejo de Gobierno, incluyendo la posterior comprobación de las justificaciones de gastos y la tramitación contable de los pagos realizados, así como las sucesivas adendas por las que se habilita anualmente la cantidad necesaria para garantizar su funcionamiento.

La asignación presupuestaria para el ejercicio 2016 ascendió a 820.601 euros.

ANEXO ESTADÍSTICAS SAMA 2016

1. RESULTADO DE LAS MEDIACIONES TERMINADAS

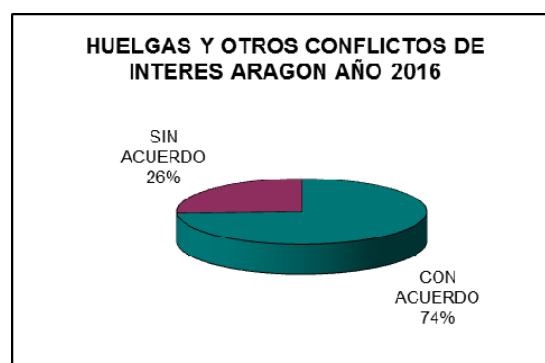
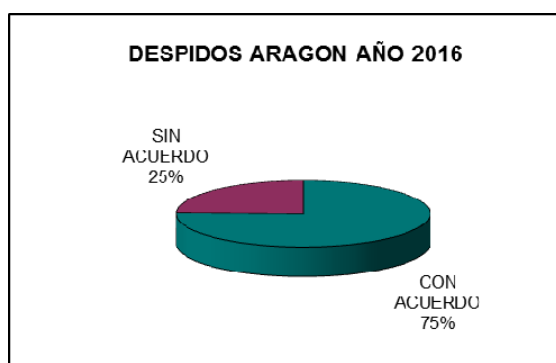
		ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	TOTAL
INDIVIDUALES	Con Avenencia	3.459	532	194	4.185
	Sin Avenencia	1.788	139	78	2.005
	EFFECTIVAS	5.247	671	272	6.190

COLECTIVAS	Con Avenencia	40	1	1	42
	Sin Avenencia	36	7	2	45
	EFFECTIVAS	76	8	3	87



		ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	TOTAL ARAGÓN
DESPIDOS	Con Avenencia	3.238	502	190	3.930
	Sin Avenencia	1.144	85	51	1.280
	EFFECTIVAS	4.382	587	241	5.210

HUELGAS, BLOQUEOS Y OTROS DE INTERÉS	Con Avenencia	27	1	1	29
	Sin Avenencia	9	1	0	10
	EFFECTIVAS	36	2	1	39



2. MEDIACIONES INDIVIDUALES PRESENTADAS POR TEMAS

DESCRIPCIÓN	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
Despido	4.809	650	258	5.717
Sanción	424	41	7	472
Extinción Relación Laboral	246	62	23	331
Modificación Sustancial	193	10	3	206
Declarativo Dº	194	13	5	212
Otros	52	2	0	54
TOTAL	5.918	778	296	6.992

2. MEDIACIONES COLECTIVAS PRESENTADAS POR TEMAS

DESCRIPCIÓN	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
Conflicto colectivo	26	5	1	32
Huelga	29	1	2	32
Modificación sustancial	9	1	2	12
Bloqueo Negociación	15	1	0	16
Declarativo derecho	9	0	1	10
Despido colectivo / Suspensión de contrato	0	0	0	0
Otros	2	0	0	2
TOTAL	90	8	6	104

FUENTE: SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (www.fundacionsama.com)