



DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

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

El artículo 77.2.^a de la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón, en relación con el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, establece la competencia ejecutiva de la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de trabajo y relaciones laborales, atribuyéndose al Departamento de Economía y Empleo por el Decreto 19/2012, de 24 de enero. 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, modificado por el Decreto 120/2006, de 19 de mayo, que le atribuyó la competencia para la emisión del informe preceptivo en los casos de extensión de convenios colectivos.

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 a los órganos autonómicos obliga a regular, en el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, 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 para la Competitividad y el Empleo de Aragón 2012-2015 expresa el compromiso de sus firmantes, Gobierno de Aragón y organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma, de mejorar el funcionamiento de este 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, se considera imprescindible aprobar una norma que actualice su organización y funcionamiento, y regule las nuevas funciones que ha de desarrollar.

Los objetivos que persigue el presente Decreto son los siguientes:

Primero.— Desarrollar las funciones decisorias atribuidas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores al órgano de la Comunidad Autónoma de Aragón equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación.

Segundo.— Adaptar la organización y el funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón a esta nueva función decisoria, así como a las necesidades que se han ido planteando desde su constitución, garantizando la eficacia, agilidad y continuidad en el ejercicio de sus funciones,

El decreto se estructura en cinco capítulos.

El capítulo I incluye las disposiciones generales de la norma, relativas a su objeto, a la naturaleza y a las funciones del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón como órgano colegiado tripartito adscrito al Departamento que ostenta la competencia en materia laboral.

Dentro de este capítulo adquiere especial relevancia el ejercicio de las funciones consultivas del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón relativas a la determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos y a la consulta preceptiva en el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Además, el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón asume funciones decisorias en la solución de discrepancias sometidas a él por falta de acuerdo, en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo, previstas en el convenio colectivo de aplicación que afecten a centros de trabajo de empresas situadas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El capítulo II se refiere a la composición y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón. Se regula su composición y el modo de designación de sus miembros: Presidente, Vicepresidente, tres vocales en representación de la Administración de la Comu-



nidad Autónoma de Aragón, cuatro en representación de las organizaciones empresariales más representativas, cuatro en representación de las organizaciones sindicales más representativas y el Secretario, recogiendo, en el mismo capítulo, la posibilidad de que asistan a las reuniones tanto del Pleno como de los Grupos de Trabajo, con voz pero sin voto, los técnicos y especialistas y los representantes de otras instituciones que el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón invite o acuerde designar.

El capítulo III regula las funciones de cada uno de sus órganos y prevé que el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón pueda funcionar en Pleno o a través del Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón y crear Grupos de Trabajo.

Dentro de este capítulo adquiere especial relevancia la regulación del Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón como órgano que realiza las funciones consultivas del Consejo relativas a la determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos y a la consulta preceptiva en el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Asimismo, prevé la creación de Grupos de Trabajo, para el estudio y elaboración de informes sobre temas específicos o cuestiones concretas.

El capítulo IV regula el objeto, el ámbito de aplicación, la legitimación y el procedimiento de consultas a realizar al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón relativas a la determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos y a la consulta preceptiva en el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

El capítulo V regula el procedimiento para la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

Para el desarrollo de esta función, el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón podrá adoptar la decisión en su propio seno o por un Árbitro de entre los seis nombrados por el Pleno, dos a propuesta de cada uno de los tres grupos de representación que componen el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

Sobre esta materia, la disposición adicional primera recoge la excepción al ejercicio de las funciones decisorias atribuidas al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón en el supuesto de convenios o acuerdos colectivos aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas a los que resulta de aplicación la regulación específica sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos establecida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Antes, la disposición transitoria única habilita a los actuales miembros del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón para que desempeñen sus funciones hasta que sean designados conforme al presente Decreto.

Concluye el presente decreto con la disposición derogatoria, el régimen supletorio, la habilitación al titular del Departamento para su desarrollo y, en especial, para fijar la cuantía económica a los árbitros para resolver las discrepancias derivadas de la aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y fija el plazo de un mes para confeccionar la lista de árbitros adscrita al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

Por último, el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón asume en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, por lo que, a efectos de la redacción de esta norma, los términos que figuran en género masculino, deben entenderse aplicables tanto al género masculino como femenino.

En el procedimiento de elaboración de este decreto se ha realizado el trámite de información pública así como el trámite de audiencia a los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, habiéndose recabado los informes preceptivos del Departamento de Hacienda y Administración Pública, la Secretaría General Técnica del Departamento de Economía y Empleo y la Dirección General de Servicios Jurídicos.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Economía y Empleo, de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Aragón, previa deliberación de Gobierno de Aragón, en su reunión de 8 de julio de 2014,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Decreto tiene por objeto regular la composición, organización y funciones del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón como órgano al que le corresponde, en la Co-



munidad Autónoma de Aragón, el asesoramiento y consulta en materia laboral y la resolución de las discrepancias derivadas del procedimiento de inaplicación de convenios colectivos, previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 2. *Naturaleza.*

1. El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón es un órgano de diálogo institucional, de carácter colegiado y de composición tripartita, integrado por representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

2. El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, adscrito al Departamento del Gobierno de Aragón que ostente la competencia en materia laboral, a través de la Dirección General de Trabajo, ejercerá sus funciones con independencia y autonomía funcional plenas.

Artículo 3. *Funciones.*

Sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral, el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón tiene las siguientes funciones:

1. Funciones consultivas que se concretan en las siguientes:

- a) Actuar como órgano consultivo, asesor, de propuesta y seguimiento en materia socio-laboral del Departamento que ostente la competencia en materia laboral.
- b) Actuar como órgano asesor y de consulta en materia de negociación colectiva, especialmente en lo referente a los ámbitos funcionales de los convenios colectivos.
- c) Informar, asesorar, promover y realizar el seguimiento de las campañas que en el orden de lo social se den en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como recibir y analizar la información relativa a infracciones y sanciones.
- d) Informar y analizar periódicamente, los datos actualizados sobre las distintas materias de trabajo y relaciones laborales y elaborar estadísticas al respecto.
- e) Elaborar informes, estudios y propuestas, a iniciativa propia o a instancia de las instituciones y Órganos de la Comunidad Autónoma de Aragón, en materia de trabajo y relaciones laborales.
- f) Actuar como órgano consultivo competente para emitir el informe preceptivo en los supuestos de extensión de convenios colectivos.

2. Funciones de Observatorio de la negociación colectiva de Aragón sobre las siguientes materias:

- a) Fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y con las instituciones, así como la mejora de las relaciones laborales.
- b) Servir de foro de debate para impulsar la actuación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en estas materias.
- c) Participar y promover congresos, jornadas, seminarios y conferencias relacionados con materias sociolaborales, planteando iniciativas para su estudio, debate y difusión.
- d) Conocer la Memoria de actividades de la Dirección General que ostente la competencia en materia de relaciones laborales.

3. Funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo, en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo, previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos y condiciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Cualesquiera otras funciones que le sean atribuidas mediante norma de rango legal o reglamentario.

CAPÍTULO II

Composición y funcionamiento

Artículo 4. *Composición.*

1. El Consejo de Relaciones Laborales Aragón estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El Presidente, que será el titular del Departamento que ostente la competencia en materia laboral.
- b) El Vicepresidente, que será el titular de la Dirección General que ostente la competencia en materia laboral, y que sustituirá al Presidente en casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa.
- c) Tres vocales en representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.



d) Cuatro vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

e) Cuatro vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Actuará como Secretario, con voz pero sin voto, el Jefe del Servicio de Relaciones Laborales.

2. Cada una de las partes representadas en el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón propondrá el mismo número de suplentes.

3. Los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales serán nombrados y cesados, a propuesta de éstas, por el titular del Departamento que ostente la competencia en materia laboral.

4. Los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón serán nombrados y cesados por el titular del Departamento que ostente las competencias en materia laboral.

Artículo 5. *Funciones de la Presidencia.*

Son funciones de la Presidencia:

a) Ostentar la representación del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones formuladas por los miembros del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón con la suficiente antelación.

c) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.

d) Dirimir con su voto los empates a efectos de adoptar acuerdos.

e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

f) Solicitar de los órganos e instituciones de la Comunidad Autónoma la información y documentación adecuada para la emisión de informes y propuestas.

g) Cualesquiera otras que le sean delegadas por el Pleno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

Artículo 6. *Funciones de la Vicepresidencia.*

En casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, el titular de la Presidencia será sustituido por el titular de la Vicepresidencia, que asumirá las funciones de aquél.

Artículo 7. *Funciones de la Secretaría.*

1. Son funciones propias de la Secretaría:

a) Levantar acta de las sesiones del Pleno.

b) Expedir certificaciones del contenido de los acuerdos del Pleno.

c) Efectuar la convocatoria de las sesiones del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón por orden del Presidente, así como las citaciones a los miembros del mismo.

d) Recibir los actos de comunicación de los miembros con el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.

e) Ordenar y custodiar la documentación del Consejo.

f) Tramitar la ejecución de los acuerdos adoptados.

g) Dejar constancia mediante diligencia autenticada con su firma y la del Presidente o Vicepresidente, en su caso, de la no celebración de las sesiones convocadas reglamentariamente y de la causa que la motiva y del nombre de los presentes.

h) Coordinar las tareas de los Grupos de Trabajo.

i) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario.

2. La Secretaría podrá contar con la asistencia de personal administrativo y técnico adscrito a la Dirección General que ostente la competencia en materia laboral.

Artículo 8. *Funcionamiento.*

1. El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón actuará en Pleno y a través del Observatorio de la Negociación Colectiva en Aragón y podrá crear Grupos de Trabajo.

2. El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón ajustará su funcionamiento a las normas previstas en el presente Decreto en cuanto al régimen de adopción de acuerdos y procedimiento de actuación.



3. Dentro del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón corresponde a sus miembros:
- Recibir la convocatoria conteniendo el orden del día de las reuniones con al menos cinco días de antelación para las sesiones ordinarias y de cuarenta y ocho horas para las sesiones extraordinarias. La información sobre los temas que figuren en el orden del día estará a disposición de los miembros.
 - Proponer la inclusión de los asuntos que consideren en el orden del día de las reuniones y presentar mociones y sugerencias para la adopción de acuerdos por el Pleno.
 - Formular ruegos y preguntas.
 - Ejercer su derecho al voto y formular su voto particular, así como expresar el sentido de su voto y los motivos que lo justifican.
 - Cuantos otros se puedan derivar de su condición de vocales del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.
4. Podrán asistir a las reuniones tanto del Pleno como de los Grupos de Trabajo, con voz pero sin voto, los técnicos y especialistas y los representantes de otras instituciones y organismos que el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón invite o acuerde designar.

Artículo 9. Sede del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón tiene su sede en Zaragoza, en la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón. No obstante, podrá celebrar reuniones ordinarias o extraordinarias en sede distinta, cualquiera que sea la modalidad de funcionamiento según lo establecido en el artículo anterior, cuando así lo decida el Presidente, bien por propia iniciativa, bien a propuesta del Pleno cuando así se acuerde a invitación de cualquiera de los miembros del Pleno que vaya a actuar de anfitrión.

CAPÍTULO III Órganos y funciones

Artículo 10. Órganos del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

Son órganos del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón el Pleno, el Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón y los Grupos de Trabajo que, conforme a la presente norma, decida crear.

SECCIÓN 1.ª EL PLENO DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE ARAGÓN

Artículo 11. Funciones del Pleno.

El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón ejercerá las siguientes funciones:

- Aprobar todos los dictámenes e informes sobre consultas y asesoramientos en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos.
- Aprobar el preceptivo dictamen en el supuesto de extensión de un convenio colectivo.
- Conocer las actuaciones desarrolladas por el Observatorio de la negociación colectiva.
- Decidir, por unanimidad, asumir la solución de las discrepancias derivadas del procedimiento de inaplicación de convenios colectivos previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Aprobar la decisión que resuelva las discrepancias derivadas del procedimiento de inaplicación de convenios colectivos previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Designar a los árbitros para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, en el caso de que el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón no decida asumir la resolución de la discrepancia.

Artículo 12. Composición y funcionamiento del Pleno.

1. El Pleno estará integrado por la totalidad de los miembros titulares del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, o por sus suplentes, designados conforme al presente Decreto.

2. Las sesiones del Pleno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón podrán ser ordinarias y extraordinarias.

3. El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón se reunirá, en sesión ordinaria, trimestralmente.

4. Podrá reunirse con carácter extraordinario a iniciativa del Presidente o mediante escrito firmado por, al menos, cuatro vocales en el que se especifiquen los asuntos a tratar.



5. Para la válida constitución del órgano, a efecto de la celebración de sesiones plenarias, se requerirá la presencia del Presidente o Vicepresidente y del Secretario, o la persona que lo sustituya, y la mitad, al menos, de los restantes miembros del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

6. Podrán asistir a reuniones del Pleno, con voz pero sin voto, los técnicos y especialistas y los representantes de otras instituciones y organismos que el Pleno invite o acuerde designar.

Artículo 13. *Convocatoria de las sesiones.*

1. La convocatoria de las sesiones corresponde al Presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón o, en su caso, al Vicepresidente cuando lo sustituya, y deberá efectuarse a cada uno de sus miembros con al menos cinco días de antelación para las sesiones ordinarias y de cuarenta y ocho horas para las sesiones extraordinarias, salvo para el ejercicio de las funciones decisorias que se estará a los plazos señalados por esta norma.

2. Al escrito de convocatoria, en el que deberá constar el orden del día de la sesión, se acompañará la documentación específica sobre los temas objeto de aquella, siempre que sea posible. El escrito de convocatoria se remitirá por los medios idóneos para garantizar su recepción y, en todo caso, preferentemente, por medios telemáticos.

3. El Presidente fijará el orden del día; no obstante los miembros del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón podrán proponer al Presidente la inclusión en el mismo de los temas que estimen convenientes, salvo la decisión de asumir por el Pleno la resolución de las discrepancias derivadas del procedimiento de inaplicación de convenios colectivos previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que estará sujeto al procedimiento establecido en este Decreto.

4. No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que sea así decidido por unanimidad de los presentes.

5. De cada sesión que celebre el Pleno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón se levantará acta por el Secretario que especificará, necesariamente, los asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados.

6. En el acta figurará, a solicitud de los respectivos miembros del órgano, el sentido y la justificación de su voto. Asimismo, cualquier miembro tendrá derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto, o en el plazo que señale el Presidente, el texto que se corresponda fielmente con su intervención, haciéndose así constar en el acta o uniéndose copia a la misma.

7. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, pudiendo, no obstante, remitir, el Secretario, certificación sobre los acuerdos específicos que se hayan adoptado, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta. En las certificaciones de acuerdos adoptados emitidas con anterioridad a la aprobación del acta se hará constar expresamente tal circunstancia.

Artículo 14. *Régimen de adopción de acuerdos.*

1. El Pleno adoptará los acuerdos, cuando así proceda, por mayoría de los votos válidamente emitidos de los miembros presentes en la sesión. Los miembros que mantengan una posición distinta de la mayoritaria podrán expresar su voto reservado o su opinión discrepante que se recogerá en el acta junto con la decisión mayoritaria.

2. No obstante lo anterior, decisión del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón de asumir la solución de discrepancias sometidas a él por falta de acuerdo, en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo, será tomado por unanimidad de los miembros presentes en la sesión.

3. Las votaciones serán públicas, salvo por decisión del Presidente o a solicitud de alguno de los miembros. En ningún supuesto se admitirá la delegación de voto.

SECCIÓN 2.ª OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ARAGÓN

Artículo 15. *Objeto, funciones y composición.*

1. Sin perjuicio del respeto a la autonomía de las partes, en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón se constituye, el Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón que tiene por objeto analizar y fomentar la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Aragón y realizar un seguimiento de la misma.

2. Estará integrado por el Director General competente en materia laboral, que actuará como presidente, un vocal en representación de la Administración de la Comunidad



Autónoma de Aragón, dos vocales en representación de cada uno de los grupos a que se refieren los apartados d) y e) del artículo 4, y el Jefe del Servicio de Relaciones Laborales, que actuará como secretario con voz pero sin voto.

3. Las funciones consultivas del Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón son las siguientes:

- a). La determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos
- b). La consulta preceptiva en el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

SECCIÓN 3.ª GRUPOS DE TRABAJO

Artículo 16. *Creación y funcionamiento de los Grupos de Trabajo.*

1. El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón podrá acordar la creación de Grupos de Trabajo, permanentes y temporales, para el estudio y elaboración de informes de temas específicos o cuestiones concretas.

2. La composición y régimen de funcionamiento de cada Grupo de Trabajo, así como los cometidos que correspondan a su finalidad, deberán especificarse en el acuerdo del Pleno que disponga su constitución, respetando los criterios de proporcionalidad y asegurando la presencia de los distintos grupos de representación del Consejo de Relaciones Laborales. En el caso de los grupos de trabajo temporales el acuerdo deberá incluir el plazo para la finalización de los trabajos.

CAPÍTULO IV

Funciones consultivas

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 17. *Objeto.*

1. El Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón, en el ejercicio de sus funciones consultivas, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en la presente norma.

2. Las consultas se referirán a las siguientes materias:

- a). Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
 - b). La interpretación de un convenio colectivo vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
3. Conforme establece el artículo 3 f), el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón será preceptivamente consultado en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, regulado en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Artículo 18. *Ámbito de aplicación.*

El Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón conocerá de los asuntos relacionados con las materias a que se refieren las letras a) y b) del apartado 2 y el apartado 3 del artículo anterior, cuando las consultas afecten a convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito de aplicación territorial no sea superior al de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 19. *Legitimación.*

Estarán legitimados para consultar al Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón sobre las materias a que se refiere el artículo anterior:

- a) Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en Aragón.
- b) Cualquier organización sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.

SECCIÓN 2.ª PROCEDIMIENTO DE CONSULTAS SOBRE EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y EN LOS SUPUESTOS DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

Artículo 20. *Procedimiento.*



1. Los sujetos legitimados para formular una consulta al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón deberán dirigirla a este, indicando de manera exhaustiva los datos y demás circunstancias necesarias para emitir el informe.

2. El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón dará traslado inmediato de la documentación al Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón cuyo Secretario, en el caso de que la consulta se considere incompleta, podrá dirigirse a la entidad solicitante a efectos de que complete su solicitud en el plazo de diez días con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanaren las deficiencias, el plazo para resolver señalado en el punto 4 del presente artículo comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

3. En el caso de que las consultas hayan sido remitidas directamente a la autoridad laboral ésta deberá remitirla al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, notificándolo al sujeto que presentó la misma.

4. El informe que resuelva las consultas deberá ser evacuado en el plazo de un mes desde la fecha de recepción de la consulta por el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

CAPÍTULO V Funciones decisorias

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 21. *Objeto.*

1. El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurren las condiciones señaladas en dicho artículo.

2. La decisión del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón que resuelva la discrepancia será adoptada mediante la designación de un árbitro elegido para esta función entre expertos imparciales e independientes, tal y como se recoge en la sección 4.ª del presente capítulo, salvo que, por unanimidad del Pleno se decida asumir directamente la decisión sobre la discrepancia conforme al procedimiento establecido en su sección 3.ª

3. Conforme al procedimiento establecido en el presente Decreto, el Pleno designará a los árbitros, propuestos por cada uno de los grupos de representación que componen el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad.

Artículo 22. *Ámbito de aplicación.*

El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón resolverá las discrepancias sometidas a él por falta de acuerdo, en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo, previstas en el convenio colectivo de aplicación que afecten a centros de trabajo de empresas situadas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón, siempre que concurren los supuestos y las condiciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Legitimación.*

Estarán legitimados para solicitar la actuación del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2.ª PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS SURGIDAS POR FALTA DE ACUERDO EN LOS PROCEDIMIENTOS SOBRE LA INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Artículo 24. *Inicio del procedimiento.*

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte acompañada de la documentación señalada en el artículo siguiente. La solicitud deberá indicar el motivo de la discrepancia



y la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo que desea. A estos efectos, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su periodo de aplicación.

2. Una vez recibida la solicitud por el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, el Secretario comprobará que reúne los requisitos establecidos en el presente Decreto, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante, a efectos de que complete su solicitud en el plazo de diez días, con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanaren las deficiencias, el plazo para resolver señalado en el artículo 28.5 comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

3. El Secretario remitirá inmediatamente comunicación de inicio del procedimiento a la otra parte de la controversia para que en el plazo de cinco días efectúe las alegaciones que considere procedentes.

4. Asimismo, enviará la solicitud a los miembros del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón quienes, en el plazo de un día, podrán solicitar la intervención del Pleno a los efectos del artículo 26 de este Decreto.

5. En el caso de que el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón no decida asumir la resolución de la discrepancia, enviará la solicitud al árbitro que por turno corresponda poniéndolo en conocimiento de los miembros del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

Artículo 25. Documentación.

A la solicitud a que se refiere el artículo anterior se acompañará la siguiente documentación, presentada preferentemente por vía telemática:

- a) Identificación del solicitante, centros de trabajo afectados y dirección de correo electrónico.
- b) Identificación de los representantes de los trabajadores, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a la que se les puedan efectuar comunicaciones.
- c) Acreditación de haberse desarrollado el período de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.
- d) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.
- e) En su caso, declaración de no ser aplicable, a la parte que insta el procedimiento, el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal o autonómico para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 y 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma.
- g) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.
- h) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- i) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en el párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones de trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer.
- j) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, junto con la documentación establecida en este artículo.
- k) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y comunidad autónoma.

SECCIÓN 2.ª 3.ª SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS MEDIANTE INTERVENCIÓN DEL PLENO DEL CONSEJO

Artículo 26. Solución de discrepancia mediante intervención del Pleno del Consejo.

1. Una vez recibida y tramitada la solicitud de solución de discrepancia, el Pleno del Consejo podrá decidir por unanimidad asumir directamente la decisión sobre la discrepancia.



2. La decisión sobre su intervención será adoptada en un Pleno extraordinario, reunido a iniciativa de los miembros indicados en el artículo 12.4 y convocado al efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, dándose traslado, en la convocatoria, de la solicitud de solución de la discrepancia junto con la documentación presentada.

3. En todo caso los integrantes que adopten la iniciativa deberán motivar en su solicitud de convocatoria las razones para que el Pleno deba tomar en consideración la posibilidad de su intervención directa.

4. En el supuesto de que no se alcance la unanimidad para asumir por el Pleno la solución de la discrepancia se aplicará el procedimiento de intervención de árbitro según el artículo siguiente.

5. Cuando el Pleno del Consejo decida su intervención se pondrá en conocimiento de las partes a las que se podrá solicitar documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias.

6. La decisión para la solución de la discrepancia será adoptada en el seno de un Pleno extraordinario del Consejo, según el régimen ordinario de adopción de acuerdos, dando traslado previo a sus integrantes.

7. En todo caso la decisión se adaptará a lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del artículo 28 de este Decreto.

SECCIÓN 4.ª PROCEDIMIENTO DE DESIGNACIÓN DE ÁRBITRO PARA LA SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Artículo 27. *Designación de árbitros.*

1. En el caso de que el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón no asuma la resolución de la discrepancia conforme a la sección anterior, la decisión se adoptará mediante la designación de un árbitro elegido para esta función entre expertos imparciales e independientes.

A estos efectos, el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón nombrará seis árbitros, dos a propuesta de cada uno de los tres grupos de representación que componen el mismo. Los árbitros nombrados podrán integrarse para esta función en el Colegio de Árbitros del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

2. Se decidirá por sorteo el orden de la lista resultante de seis árbitros que, sucesivamente, conocerán de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo, previstas en el convenio colectivo de aplicación, que las partes hayan sometido a la decisión del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

Una vez que hayan intervenido todos los árbitros que componen la lista conforme al procedimiento previsto en el párrafo anterior, será sorteado, de nuevo, el orden por el que los seis árbitros, sucesivamente, resolverán las discrepancias derivadas del procedimiento de inaplicación de convenios colectivos previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los sorteos serán realizados en la Secretaría del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón en presencia de todos aquellos de sus miembros que asistan, debiendo ser citados, preferentemente por medios telemáticos, a tal efecto, con una antelación mínima de tres días.

Del resultado del sorteo se levantará acta firmada por la persona titular de la Secretaría con el visto bueno del Presidente o, en su caso, del Vicepresidente cuando lo sustituya.

4. Los árbitros sólo podrán excusar su intervención en un procedimiento arbitral por causa de imposibilidad material, o por concurrencia de alguna causa que justifique su abstención por verse afectada su imparcialidad, en cuyo caso deberá abstenerse de actuar comunicándolo al Secretario del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón. De forma general, se aplicarán a estos supuestos las reglas que, sobre abstención y recusación de órganos, se contienen en la legislación de procedimiento administrativo.

5. El nombramiento de los árbitros se efectuará por un período de cinco años, con posibilidad de reelección por un período más de igual duración.

6. Los árbitros designados cesarán por las siguientes causas:

- a) Renuncia.
- b) Revocación del nombramiento.
- c) Expiración del plazo de su nombramiento.
- d) Incompatibilidad sobrevenida de sus funciones.
- e) Incumplimiento grave de sus funciones.
- f) Incapacidad declarada por sentencia firme.
- g) Condena por delito en virtud de sentencia firme.

7. Una vez designado el árbitro por el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, éste le efectuará formalmente el encargo en el plazo de un día, trasladándole la solicitud a que se



refiere el artículo 24 y la documentación indicada en el artículo 25, señalando el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo, que deberá cumplir, en todo caso, con lo dispuesto en el artículo 28.5.

8. La actuación de los árbitros seguirá el procedimiento establecido en el artículo siguiente.

Artículo 28. *Procedimiento.*

1. El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos en el artículo anterior. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

2. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

5. El laudo habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, o desde que se completó la solicitud conforme señala el artículo 24.2 de este Reglamento. Dentro del plazo indicado, el árbitro resolverá y comunicará el laudo al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y éste a las partes afectadas por la discrepancia, conforme a lo establecido en el artículo 58.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

6. El laudo arbitral, que será vinculante e inmediatamente ejecutivo, tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria única. *Miembros del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.*

Los miembros del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón designados actualmente continuarán desempeñando sus funciones hasta tanto se designen los previstos en este decreto.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. *Régimen de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.*

El ejercicio de las funciones decisorias atribuidas en el artículo 3 al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón no se extenderá a aquellos convenios o acuerdos colectivos que regulen condiciones de trabajo del personal laboral de las Administraciones Públicas, a los que resulta de aplicación la regulación específica sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos establecida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en dicho capítulo V a las empresas públicas, consorcios, fundaciones del sector público autonómico y entidades de análoga naturaleza.

Disposición adicional segunda. *Medidas de apoyo de la Dirección General de Trabajo del Departamento de Economía y Empleo al Consejo de Relaciones Laborales.*

La Dirección General de Trabajo, del Departamento de Economía y Empleo, podrá establecer las medidas de colaboración que sean necesarias para el eficaz funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

Disposición adicional tercera. *Asistencia y retribuciones.*

La asistencia a las reuniones, del Pleno, del Observatorio y de los Grupos de Trabajo no conllevará retribución alguna y los gastos correrán a cargo de la organización a la que representen los asistentes.



Disposiciones derogatorias

Disposición derogatoria única.

Quedan derogados 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, del Gobierno de Aragón, así como cualesquiera otras normas de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en este Decreto.

Disposiciones finales

Disposición final primera. *Régimen supletorio.*

En lo no previsto en el presente Decreto, se estará a lo dispuesto para los órganos colegiados en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y el texto refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto-Legislativo 2/2001, de 3 de julio.

Disposición final segunda. *Habilitación de desarrollo.*

Se faculta al titular del Departamento competente en materia laboral para dictar, en el ámbito de sus competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para la ejecución y desarrollo de este Decreto y, en su caso, para fijar por orden la cuantía de la compensación económica a los árbitros que sean designados para resolver las discrepancias derivadas de la aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final tercera. *Primera lista de árbitros.*

En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este decreto, deberá estar confeccionada, por el procedimiento del artículo 27, la lista de árbitros adscritos al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón que habrán de dirimir las discrepancias durante el periodo de su nombramiento.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".

Zaragoza, 8 de julio de 2014.

**La Presidenta del Gobierno de Aragón,
LUISA FERNANDA RUDI ÚBEDA**

**El Consejero de Economía y Empleo,
FRANCISCO BONO RÍOS**