

memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 2 0 •

Fundación Relaciones Laborales
R E G I Ó N D E M U R C I A



memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 2 0 •

Fundación Relaciones Laborales
R E G I Ó N D E M U R C I A



FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA







ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. QUÉ ES LA FUNDACIÓN OFICINA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.....	6
2.1. LOS SISTEMAS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	6
2.2. EL SISTEMA AUTÓNOMO Y EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA REGIÓN DE MURCIA	7
2.3. LA FUNDACIÓN ORCL.....	7
2.4. FUNCIONES.....	8
2.5. NORMATIVA.....	13
2.6. COMPOSICIÓN.....	14
3. QUÉ HACEMOS EN LA FUNDACIÓN OFICINA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES. ACTIVIDADES	17
3.1. PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE	17
1. Principales indicadores de los procedimientos tramitados	17
2. Tipología de los procedimientos	20
3. Materias objeto de conflicto	21
4. Sectores de actividad afectados por los procedimientos.....	23
5. Promoción de los expedientes.....	25
6. Trabajadores y empresas afectadas en los procedimientos.....	28
7. Resultados de los procedimientos	30
8. Actuaciones de los mediadores.	31
3.2. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN	33
3.3. OTRAS INTERVENCIONES.....	34
3.4. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN A MEDIADORES.....	34
3.5. CONVENIOS CON INSTITUCIONES Y ENTIDADES.....	35
3.6. ACTIVIDADES DE FOMENTO, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN	35



3.7. ACTIVIDADES DE INTERPRETACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ASECMUR	36
3.8. ACTIVIDADES DE DOCUMENTACIÓN, ANALISIS Y ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	38
1. Memoria de Actividades 2019	38
2. Informe sobre la Negociación colectiva en la Región de Murcia Año 2019.....	38
3. Informe sobre duración de trámites desde la firma hasta publicación de los convenios colectivos regionales 2019	39
4. Informe sobre situación temporal de vigencia de los convenios sectoriales 2020.....	39
5. Guía Negociación Colectiva 2021	39
6. Plantilla modelo de Convenio colectivo 2021.....	40
7. Informe sobre igualdad en la negociación colectiva 2020	40
8. Guía de buenas prácticas en materia de igualdad	40
9. Informe sobre la NC en la Región de Murcia año 2019 (reseñas sobre igualdad).....	40
10. Negociación colectiva 2020	40



1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Oficina de Resolución de Conflictos nace de la firme voluntad y el convencimiento de los agentes sociales, de la necesidad de establecer, gestionar y desarrollar un sistema autónomo y extrajudicial de resolución de controversias, en el marco de unas relaciones laborales basado en la negociación como eje vertebrador de las mismas.

Constituye pues un instrumento con el que se contribuye al desarrollo de unas relaciones laborales que fomenten el diálogo y la negociación, procurando, por un lado, la prevención del conflicto en cualquier ámbito de la negociación colectiva, y, por otro, evitando la judicialización de los conflictos una vez surgidos.

Viene a consolidar un proceso de potenciación de la autonomía colectiva, promoviendo espacios de negociación y acuerdo y la gestión participada e integral de las relaciones laborales desde el inicio hasta la finalización de cualquier proceso negociador.

La Fundación tiene como objetivo constituirse en el cauce natural para la solución de los conflictos laborales, entendidos éstos en su significado más amplio, ya que dicha solución siempre ha de basarse en la negociación de las partes y sólo en última instancia acudir a la vía judicial.

La Fundación además constituye el soporte del Observatorio de Negociación Colectiva en la Región de Murcia, que no posee personalidad jurídica propia diferente de la de la propia Fundación, con lo que se reafirma el aspecto funcional que ya se venía desarrollando de fomento de la negociación colectiva, realizando una actividad preventiva del conflicto laboral e interesándose en la realidad socio laboral de nuestra comunidad. Se pone, en definitiva, de manifiesto así que las actividades derivadas del sistema extrajudicial de resolución de conflictos quedan enmarcadas dentro del ámbito de la gestión autónoma de las relaciones laborales y de la propia negociación colectiva.

La presente memoria deja constancia de las funciones de *Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral*, en el establecimiento, consolidación y continuo desarrollo del sistema autónomo de solución de los conflictos laborales en la Región de Murcia, orientado al fomento de la negociación colectiva, como eje vertebrador de las relaciones laborales modernas basadas en el consenso y la corresponsabilidad.

Del mismo modo, y en esa misma orientación, también viene a poner de manifiesto el desarrollo de las funciones de *Observatorio de la Negociación Colectiva*, a través de la información, documentación, seguimiento y estudio de la negociación colectiva en la Región de Murcia.



La memoria estructura su contenido en dos ideas fundamentales. La primera sería la necesidad de explicitar **qué es la Fundación**, quienes la han creado y la conforman y qué ha justificado su creación, con referencia al marco normativo de su funcionamiento. Y la segunda, relativa a determinar **qué se hace en la Fundación** en sus funciones de Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral, como gestora del sistema de solución autónoma de conflictos laborales, a través de procedimientos de mediación y arbitraje, y en las funciones de Observatorio de la Negociación Colectiva.

2. QUÉ ES LA FUNDACIÓN OFICINA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

2.1. LOS SISTEMAS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el marco constitucional emanado de los derechos a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo, recogidos en el artículo 37, los interlocutores sociales comienzan a explorar medios complementarios a los tradicionales, para la solución de los conflictos laborales, orientados siempre al fomento de la negociación colectiva.

Así, el *Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (1980)*, en el que se articula un procedimiento de mediación para resolver los conflictos, si bien limitado a los surgidos en el seno del propio acuerdo. El *Convenio O.I.T. nº 154 de 3 de junio de 1981 de Fomento de la Negociación Colectiva*, que viene a validar la posibilidad de que se establezcan sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva se enmarque en mecanismos o instituciones de conciliación o de arbitraje en los que participen voluntariamente las partes de la negociación colectiva, declarando expresamente, además, que el establecimiento de órganos y procedimientos de solución de los conflictos deberán estar concebidos de manera tal que contribuyan a fomentar la negociación colectiva. Y, principalmente, el *Informe del Consejo Económico y Social de España, aprobado el 19 de octubre de 1984*, en el que se analizan detalladamente todos los aspectos de los procedimientos autónomos de solución de conflictos.

En ese entorno motivador y en el deseo de cumplir uno de los objetivos marcados en la Carta Social Europea y en Convenios de la O.I.T., comienzan a instrumentarse los primeros Acuerdos interprofesionales y a crearse los primeros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales y los correspondientes organismos autónomos para su gestión y desarrollo. El primero fue el *Acuerdo PRECO (1984)* dentro del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco, y años más tarde le siguen el *Acuerdo Interprofesional de Cataluña (1990)* y la *Fundación Privada Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)* que lo gestiona en Cataluña (1992) y el *Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos Extrajudiciales de solución de Conflictos (AGA)* en Galicia (1992) dentro del Consejo Gallego de Relaciones Laborales. Continuando, en los años siguientes, con la suscripción del *Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASAC)* y la *Fundación SIMA*, a nivel nacional y de Acuerdos en el resto de Comunidades Autónomas. El sistema se completa con la suscripción en el año 2003 del Acuerdo en Asturias.



2.2. EL SISTEMA AUTÓNOMO Y EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA REGIÓN DE MURCIA

En esta línea, el 30 de octubre de 1996, los interlocutores sociales más representativos de la Región, CCOO, UGT y CROEM, firman el primer *Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASECMUR)* (y su Reglamento de desarrollo - RASECMUR), siendo publicados el 1 de marzo de 1997 (BORM nº 50). En dicho Acuerdo se contempla la constitución de una Fundación, como personificación jurídica para llevar a cabo la gestión del sistema y de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales como soporte físico para la tramitación de los procedimientos de mediación y arbitraje.

Se plasma, así, la firme voluntad de los interlocutores sociales de establecer y desarrollar en la Región de Murcia un sistema de solución de conflictos, basado en la mediación y el arbitraje y, también, en la creación de espacios de diálogo y negociación entre empresarios y trabajadores, creado y gestionado desde la autonomía colectiva, es decir, por ellos mismos.

Con el fin de ratificarse en su objetivo inicial de constituir un sistema autónomo basado en la negociación y el dialogo, como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, y para su desarrollo, los agentes sociales firman el 15 de junio de 2005, el vigente II ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA (ASECMUR II) y el II REGLAMENTO DE APLICACIÓN (RASECMUR II).

El sistema constituye una apuesta decidida por la gestión participada del conflicto y la potenciación de una vía ágil y eficaz de solución de los conflictos a través de la negociación, del diálogo y del consenso y, así, con el deseo de fortalecer este sistema, se ha tomado la decisión de renovar el mismo iniciándose las negociaciones de un III Acuerdo regional para dotar al sistema de un mayor ámbito competencial, tanto de la conflictividad de carácter colectivo, como, principalmente, con la incorporación al sistema de la conflictividad individual y la de los empleados públicos.

Otra modificación fundamental a los fines expuestos consiste en la supresión del requisito de adhesión o ratificación para la aplicabilidad del sistema y, en general, se ha realizado ajustes para dotarlo de mayor celeridad y efectividad, lo que redundará en un mejor funcionamiento y eficacia.

Finalmente, se ha modificado la denominación del acuerdo para significar el protagonismo de las organizaciones empresariales y sindicales en la configuración y gestión del sistema solución de los conflictos laborales destacando su carácter autónomo, sin dejar de ser, también, extrajudicial.

2.3. LA FUNDACIÓN ORCL

El artículo 34 de la Constitución reconoce el derecho de fundación para fines de interés general.

Las organizaciones firmantes del II Acuerdo y el II Reglamento de aplicación, de conformidad con lo dispuesto en los mismos, han creado la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales, bajo la personificación jurídica de Fundación, bajo la tutela de la Dirección General de Trabajo y dotada de recursos de naturaleza pública.



Así pues, la Fundación es una entidad sin ánimo de lucro, bipartita, de carácter paritario, con personalidad propia y plena capacidad de obrar, constituida por los interlocutores sociales más representativos en el ámbito regional, CCOO, UGT y CROEM, para la autocomposición de la conflictividad laboral entre empresarios y trabajadores o sus organizaciones, a través de procedimientos de mediación y arbitraje laboral establecidos en ASECMUR II.

La Fundación es privada, encontrándose bajo el Protectorado de la Dirección General de Relaciones Laborales, si bien sus recursos son de naturaleza pública, dado que sus actuaciones son gratuitas para las partes que demandan sus servicios. En este sentido, con el fin de habilitar medidas que posibiliten la financiación y ejecución del Acuerdo, se formalizó un Acuerdo Tripartito con el Gobierno regional. En dicho acuerdo se apoyan las funciones y cometidos pactados en ASECMUR, su financiación y el compromiso del Gobierno regional de impulsar la existencia de crédito necesario para dotar a la Fundación durante el tiempo de su vigencia.

El soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de conflictos laborales lo constituye, en la actualidad, la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral – OMAL, (antes denominada ORCL - Oficina de Resolución de Conflictos Laborales).

Además, se constituye para el fomento de la negociación colectiva, creando e impulsando los espacios de reunión, diálogo y negociación.

La Fundación también desarrolla funciones de Observatorio de Negociación Colectiva, con el fin de profundizar en el aspecto funcional del fomento de la negociación colectiva, a través de la información, el estudio y la documentación de esta.

2.4. FUNCIONES

La Fundación desarrolla las siguientes funciones:

1. **Función de establecimiento, gestión y puesta a disposición de una organización instrumental al servicio de los trabajadores y empresarios y de sus respectivas organizaciones sindicales y patronales en el ámbito de la Región de Murcia.**

En el marco constitucional de los derechos a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito regional decidieron establecer un sistema autónomo basado en el diálogo y el consenso, que ayude a los trabajadores y empresarios y a encontrar soluciones a cualquier tipo de discrepancia de carácter laboral. Complementado con el estudio, la información, la documentación de la negociación colectiva en nuestra región, así como la publicación y divulgación de sus resultados.

2. **Función de gestión de los procedimientos mediación y arbitraje para la solución negociada de los conflictos laborales previstos en ASECMUR II.**

El artículo 10 RASECMUR dispone que la OMAL, constituye el soporte administrativo y de **gestión de los procedimientos de solución de conflictos**, a quién se encomienda la **aplicación de las disposiciones de ASECMUR II y de este Reglamento.**

En cumplimiento de dicha obligación, la OMAL, **recibe los escritos** que den lugar a los procedimientos, efectúa las **citaciones y notificaciones, registra y certifica** los documentos



oportunos, y, en general, realiza **cuantas tareas sean precisas** para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos.

Además, la OMAL **elabora una lista de mediadores y árbitros** que facilita a las partes en conflicto, para su designación, por éstas en cada procedimiento que se inste. La lista de mediadores está integrada por las personas aportadas por las partes firmantes de ASECMUR y la de árbitros es consensuada por dichas entidades, en el seno del Comité Paritario.

Los procedimientos serán de aplicación **a todos los conflictos** que surjan entre organizaciones empresariales y sindicales, así como entre las entidades, empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad que estén sometidos a un convenio colectivo de ámbito regional o inferior, o, en su caso, cuando afecten exclusivamente a centro o centros de trabajo ubicados en el territorio de la Región de Murcia.

La OMAL **vela por el cumplimiento de los principios** que rigen estos procedimientos: gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad.

La Fundación, a través de la OMAL, pone a disposición de trabajadores y empresas dos mecanismos para la solución de las controversias que puedan surgir entre ellos:

- La **MEDIACIÓN**, caracterizada por la intervención de uno o dos mediadores, designados por las partes, que se ponen a disposición de estas a fin de **ayudarlas activamente** a que encuentren una solución a la controversia laboral planteada.

Es un procedimiento, flexible, ágil y rápido, dado que la tramitación se efectúa, en 10 días hábiles. En el caso de huelga los plazos se acortan a tres días hábiles. En cualquier caso, los plazos son modificables por consenso de las partes.

En las **reuniones de mediación**, los mediadores intentan de manera activa posibilitar que las partes alcancen una solución pactada al conflicto. El equipo mediador es el que determina las reuniones que resultan necesarias a tal fin. Una vez que se constate que la solución no resulta posible se **levanta acta** sin avenencia, consignado, en su caso, las propuestas formuladas.

- El **ARBITRAJE** caracterizado por el compromiso de ambas partes de someterse a la **decisión** de uno o tres árbitros, designados de común acuerdo, a través de la emisión de un **laudo** que pone fin a la controversia laboral planteada.

3. Función de trámite necesario de Mediación, consecuencia del ejercicio del derecho de huelga.

De conformidad con lo dispuesto en ASECMUR II, la OMAL gestiona y tramita todos los procedimientos de mediación que sean solicitados con ocasión o como consecuencia del ejercicio del **derecho de huelga**, así como, en su caso, sobre la determinación de los **servicios de mantenimiento y seguridad**. En estos casos la gestión se extiende a todo el periodo en el que la huelga este convocada, con independencia de que se haya iniciado o no, y hasta la solución del conflicto que ha motivado la misma.



Además, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.3 de la Ley 23/2015, de la Inspección de Trabajo, las **funciones de mediación y de arbitraje atribuidas a la OMAL en huelgas y otros conflictos laborales**, como órgano instaurado por el sistema de solución de conflictos laborales basado y gestionado por la autonomía colectiva en el ámbito de la Región de Murcia, **se deben realizar sin que puedan verse perjudicadas** por las funciones de conciliación, mediación y arbitraje que se desarrollan por la Inspección de Trabajo atribuidas por dicho precepto.

4. Función de trámite necesario de Mediación, previo a la vía judicial.

Los artículos 63 y 156.1 LJS disponen que será **requisito previo necesario** para la tramitación del proceso, el intento de conciliación o de **mediación** ante el servicio administrativo correspondiente o **ante el órgano que asuma estas funciones** que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el art. 83 TRLET.

El II ASECMUR, dada su naturaleza y eficacia jurídica, al estar suscrito al amparo de lo dispuesto en el art. 83.3 TRLET, ha creado la OMAL como órgano de mediación que ha pasado a asumir las funciones administrativas de conciliación previa.

En consecuencia, como se declara en los artículos 6 y 10.8 del Acuerdo, el **procedimiento de mediación desarrollado ante la OMAL conforme a este acuerdo sustituye a la conciliación administrativa previa**, a los efectos de los referidos artículos 63 y 156 LJS, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

5. Función de gestión de los procedimientos de mediación o arbitraje ante la OMAL, acordados en sustitución de los periodos de consultas.

Esta función deriva de la posibilidad de que el empresario y la representación de los trabajadores acuerden, en cualquier momento, la **sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que resulte de aplicación en el ámbito de la empresa**, de conformidad con lo establecido en los artículos 40.2. (movilidad geográfica), 41.4. (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo), 44.9 (sucesión de empresa), 47.1 (suspensión del contrato o reducción de jornada) y 51.2. (despido colectivo) del TRLET.

6. Función de intervención en los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, incluido el compromiso de someter las discrepancias a arbitraje.

El artículo 82.3. párrafo 8º, TRLET dispone que en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio y cuando no se hubiera solicitado la intervención de la citada comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes **deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico**,



previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso de someter las discrepancias a arbitraje.

El II ASECMUR, suscrito al amparo de lo dispuesto en el art. 83.3 TRLET, ha venido a establecer los procedimientos de mediación y de arbitraje ante la OMAL como aquellos a los que se deben recurrir en esos supuestos, resultando por lo demás siempre de aplicación, excepto oposición expresa al procedimiento en sectores o empresas no adheridos.

En cualquier caso, de conformidad con el artículo 85.3.c TRLET, los convenios vienen obligados a establecer específicamente procedimientos en estos supuestos, señalándose expresamente, los establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico como posibles, adaptándolos en su caso.

7. Función de gestión de los procedimientos acordados para resolver las discrepancias en los periodos de consultas.

La Disposición adicional 13ª del TRLET dispone la posibilidad de que quienes sean parte en los periodos de consultas **puedan someter**, de común acuerdo, a los órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos en el ámbito de la Región de Murcia, conforme al art. 83, las discrepancias que pueden surgir en dichos periodos de consultas.

8. Función de intervención en el sometimiento al sistema de las discrepancias surgidas en el seno de las Comisiones paritarias.

Sin perjuicio de que, de conformidad con el artículo 91 TRLET, en ASECMUR II se hayan establecido procedimientos, de eficacia general y directa, como la mediación o el arbitraje, para la solución de las discrepancias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, específicamente en algunos convenios colectivos regionales, se recoge expresamente el compromiso de acudir a la OMAL para solucionar las discrepancias surgidas en el seno de las Comisiones Paritarias en el ámbito de las competencias que les son propias.

En cualquier caso, de conformidad con el artículo 85.3.e TRLET, los convenios vienen obligados a designar una comisión paritaria y a establecer procedimientos y plazos de actuación de esta y, expresamente, el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a sistemas no judiciales de solución de conflictos, señalándose expresamente, los establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico como posibles, adaptándolos en su caso.

9. Función de gestión de los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del periodo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

En ASECMUR II se han establecido procedimientos de mediación y de arbitraje de aplicación general y directa, conforme con el mandato del artículo 86.3 TRLET, cuya



utilización posibilitaría solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo.

En todo caso, dado que en ASECMUR II no se ha especificado el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, cabría suponer que el arbitraje tendría carácter obligatorio, en estos casos (ar. 86.3, párrafo tercero, in fine)

10. Funciones de interpretación, aplicación y seguimiento de ASECMUR II.

La Fundación gestiona las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento del II Acuerdo y de su Reglamento, a través del Comité Paritario Regional.

Los cometidos a que se refieren estas funciones incluirían, el estudio, debate y decisión sobre aspectos relativos a la **interpretación** o al **alcance** que debe darse a lo dispuesto a algún precepto sobre el que se pudieran plantear este tipo de dudas. **Acuerda**, en su caso, las **modificaciones del Reglamento** que considere oportunas a la vista de la experiencia aplicativa, sin alteración del contenido del Acuerdo y sometiendo a las partes firmantes la **propuesta** de aquellas modificaciones del Reglamento que pudieran alterar el contenido de dicho Acuerdo.

Igualmente **elabora la lista de mediadores y de árbitros** de la OMAL, revisándola con carácter periódico.

Comprende también el **registro de los instrumentos de ratificación o adhesión** del Acuerdo, previstos en el artículo 4 de RASECMUR II:

- a) Acuerdo sobre materias concretas suscrito por organizaciones más representativas en el ámbito sectorial o subsectorial.
- b) Adhesión expresa en Convenio colectivo.
- c) Inserción expresa del Acuerdo en Convenio colectivo.
- d) Acta en la que conste el Acuerdo.
- e) Voluntad de sometimiento al procedimiento de mediación manifestada por escrito.

11. Función de Observatorio de la Negociación Colectiva.

La Fundación ha venido desarrollando desde sus comienzos una función de **seguimiento de la negociación colectiva** en el ámbito regional, sin bien, con un marcado carácter específico, orientado al impulso y consolidación en el seno de las normas laborales pactadas, de los mecanismos para la resolución pacífica de las controversias a través de los procedimientos de mediación y arbitraje creados y gestionados desde la autonomía colectiva por la propia Fundación.

Sin embargo, esa función inicial ha sido ampliamente superada ante la necesidad constatada por los interlocutores sociales, en las relaciones laborales modernas, basadas en la negociación colectiva y en el carácter normativo y contractual del convenio colectivo, de realizar un seguimiento global y lo más completo posible de la negociación colectiva en nuestra Región.



Conscientes de dicha necesidad, los interlocutores sociales más representativos en el ámbito regional, UGT, CCOO y CROEM han configurado y puesto en funcionamiento el denominado **Observatorio de la Negociación Colectiva de la Región de Murcia**, contando para ello con el apoyo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de la CARM, enmarcado en el organismo ya creado, gestionado, desarrollado y consolidado por ellos mismos: la Fundación de Relaciones Laborales.

De esta manera se significa la importancia que, dentro del fomento de la negociación colectiva, presenta el seguimiento integral, completo e instrumental de la negociación colectiva, tanto en la construcción de la norma pactada laboral como en la aplicabilidad posterior de la misma, incluida la conflictividad laboral y la paz social.

La labor de seguimiento se concreta a través de diversas actividades que se podrían clasificar claramente en dos grupos:

El primero consistente en la **obtención** y el **tratamiento de la información**, que encuadraría las actividades para recabar **información**, labores de **estudio**, el **examen analítico y estadístico de los convenios colectivos** y tareas de **clasificación** y **documentación**.

El segundo que podríamos denominar de **obtención de resultados** y su **difusión**, y comprendería una serie de actividades de carácter periódico, como elaboración de **informes mensuales o trimestrales de carácter específico sobre convenios colectivos** publicados en el ámbito regional, **informes trimestrales de conflictividad laboral** de carácter colectivo tramitada en la OMAL, así como, labores de **seguimiento de la conflictividad no resuelta** en el seno de la Oficina, **Informes anuales sobre negociación colectiva** en la Región, la propia Memoria de actividades anual de la Fundación. También estaría incluidas las tareas de elaboración de **informes específicos** sobre determinadas cuestiones que pudieran resultar de interés en un momento dado.

Con todo ello se pretende **contribuir** a revelar la evolución que experimenta la negociación colectiva en nuestra región, así como, la implementación de los acuerdos interprofesionales y sobre materias concretas, a fin de que los negociadores (trabajadores y empresarios y sus organizaciones representativas) dispongan de la suficiente información para desarrollar los procesos negociadores en las mejores condiciones.

Otro aspecto importante dentro de la función de Observatorio, vendría constituida la prestación de asistencia e información a los propios negociadores de manera que se facilite la difícil tarea de pactar normas laborales, de modo que consigan alcanzar el objetivo de que las relaciones laborales en la Región de Murcia se desarrollen de forma óptima.

2.5. NORMATIVA

II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR II) y su Reglamento de aplicación (RASECMUR II) (BORM 135, de 15 de junio de 2005).

Artículos 40, 41, 44, 47, 51, 82.3, 86.3, 91.2 y disposición adicional decimotercera del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 37 de la Constitución Española.

Artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

Capítulo I del Título V (arts. 63 a 68) y los artículos 153, 154, 155 y 156 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.

2.6. COMPOSICIÓN

– Patronato de la Fundación.

El órgano de gobierno de la Fundación es el Patronato que es de composición paritaria entre las organizaciones fundadoras CROEM, CCOO y UGT y lo integran actualmente **ocho miembros**, cuatro designados por CROEM, dos por CCOO y dos por UGT. El cargo es gratuito y personal. La presidencia y vicepresidencia es rotatoria entre los miembros del Patronato designados por la organización patronal y por las organizaciones sindicales. Durante el año 2020 le ha correspondido la Presidencia a D. Santiago Navarro Meseguer, designado por CCOO y la Vicepresidencia a D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol, designada por CROEM.

En fecha 1/12/2020, la entidad fundadora CCOO ha procedido a sustituir a D^a. María Teresa Fuentes Rivera por D. Víctor Romera Mateos.

A 31 de diciembre de 2020 el Patronato aparece integrado por las siguientes personas físicas:

Presidente

D. Santiago Navarro Meseguer (designado por CCOO)

Vicepresidente

D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol (designada por CROEM)

Vocales

D^a. Matilde Candel Romero (designada por UGT)

D. Antonio Jiménez Sánchez (designado por UGT)

D. Manuel Pérezcarro Martín (designado por CROEM)

D. Víctor Romera Mateos (designado por CCOO)

D^a. Caridad Rosique López (designada por CROEM)

D. José Carlos Solera Juan (designado por CROEM)

Secretario (No es miembro del Patronato)

D. José Pedro Ródenas López (Director Fundación)

– Comisión Delegada del Patronato de la Fundación.

Órgano que actúa, en su caso, por delegación del Patronato para la toma de decisiones de manera más ágil que está integrado por cuatro miembros del Patronato, de manera, también paritaria:

D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol (designada por CROEM)

D^a. Matilde Candel Romero (designada por UGT)

D. Santiago Navarro Meseguer (designado por CCOO)

D^a. Caridad Rosique López (designada por CROEM)



– **Comité Paritario Regional.**

El II Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales de la Región de Murcia establece la creación de un COMITÉ PARITARIO REGIONAL integrado por dos miembros designados por la parte sindical y dos miembros por la empresarial y que **asume las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento del II Acuerdo.**

Durante el año 2020 los integrantes de la Comisión paritaria han sido:

- D. Santiago Navarro Meseguer (designado por CCOO)
- D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol (designada por CROEM)
- D^a. Matilde Candel Romero (designada por UGT)
- D^a. Caridad Rosique López (designada por CROEM)

– **Grupo de trabajo para el Observatorio.**

Para tratar temas relacionados con la condición de Observatorio, se crea un grupo de trabajo integrado por:

- D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol
- D^a. Encarna del Baño Díaz
- D. Víctor Romera Mateos
- D^a. Caridad Rosique López
- D. José Pedro Ródenas López
- D. Enrique Ródenas Moncada

- **Mediadores y árbitros.**

La Fundación dispone de un cuerpo de mediadores y otro de árbitros conformado por profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de las relaciones laborales que se ponen a disposición de las partes.

En el caso de los mediadores han sido propuestos por las respectivas entidades firmantes del Acuerdo e intentar ayudar a la solución del problema y en el caso de los árbitros han sido consensuados por el Comité Paritario y deciden dentro de los límites acordados, el problema. Pueden ser uno o dos mediadores y su actuación es colegiada, garantizando la confidencialidad de la información que conocieran con ocasión del ejercicio de su labor, así como su objetividad e imparcialidad en el conflicto.

Su función es la de gestionar el conflicto, determinando las comparecencias, el número de reuniones a celebrar, los turnos de alegaciones y manifestaciones en los debates, las alegaciones y manifestaciones y procurando de manera activa la resolución negociada de los mismos, a través de la formulación de propuestas que son libremente aceptadas o rechazadas por las partes. Determinan la finalización de las reuniones y, en su caso, el resultado del procedimiento, levantando acta con el resultado que se haya producido.

El cuerpo de mediadores de la OMAL está integrado por **25 mediadores**, siendo aprobado por el Comité Paritario, a propuesta de las tres entidades fundadoras.



A 31 de diciembre el cuerpo de mediadores de la Oficina lo integraban:

- D. Ángel Bautista Pérez.
- D. Rafael Candel Beltrán.
- D. José Cánovas Martínez.
- D. Antonio Checa de Andrés.
- D^a. Rocío Checa Avilés.
- D. Rafael de San Eustaquio Tudanca.
- D. Juan Antonio Gálvez Peñalver.
- D^a. M^a. Teresa García Castillo.
- D. Pedro Alfonso Garre Izquierdo.
- D^a. Fuensanta Guirao Ruipérez.
- D. Ángel Hernández Martín.
- D^a. Ester López García.
- D. José María López Guillén
- D. José López Pérez
- D. Pablo Martínez-Abarca de la Cierva
- D. Pedro Ginés Martínez Costa.
- D. Víctor Mateo Beltrí.
- D. Pablo Nicolás Alemán
- D. Manuel Perezcarro Martín.
- D. Antonio Plaza López.
- D. Ricardo Ruiz Moreno.
- D^a. María José Ruiz Rodríguez.
- D. José Ruiz Sánchez.
- D. Andrés Sánchez Gómez.
- D^a. María José Valverde Caballero

– **Personal de la Fundación.**

Para el cumplimiento de sus funciones y la realización de la totalidad de las actividades de la Fundación, en 2020, la plantilla de personal de la Fundación se mantiene conformada por **dos trabajadores**:

- D. José Pedro Ródenas López, Director - Secretario
- D. Enrique Ródenas Moncada, Letrado - Secretario



3. QUÉ HACEMOS EN LA FUNDACIÓN OFICINA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES. ACTIVIDADES

La Fundación **gestiona y desarrolla en la Región el sistema autónomo para la solución extrajudicial de los conflictos y discrepancias de carácter laboral a través de procedimientos de mediación y de arbitraje laboral**, basados en el diálogo y la negociación para la autocomposición de cualquier tipo de discrepancia, orientándolo al **fomento e impulso de la negociación colectiva** en la región.

Así mismo, la Fundación realiza tareas de **estudio y análisis de la negociación colectiva** en aquellos aspectos que resultan de intereses para su fortalecimiento, impulso y desarrollo, en un aspecto, también, de prevención del propio conflicto laboral.

También sirve de **apoyo y asistencia permanente a las Comisiones paritarias y a las Comisiones negociadoras** de los convenios colectivos, desde el respeto a la autonomía colectiva y en el marco de colaborar y ayudar en el ejercicio de sus respectivas competencias. Asimismo, constituye un instrumento de asistencia y colaboración a los trabajadores y empresas, a los órganos de representación legal de los trabajadores y a las organizaciones empresariales y sindicales de nuestra Región.

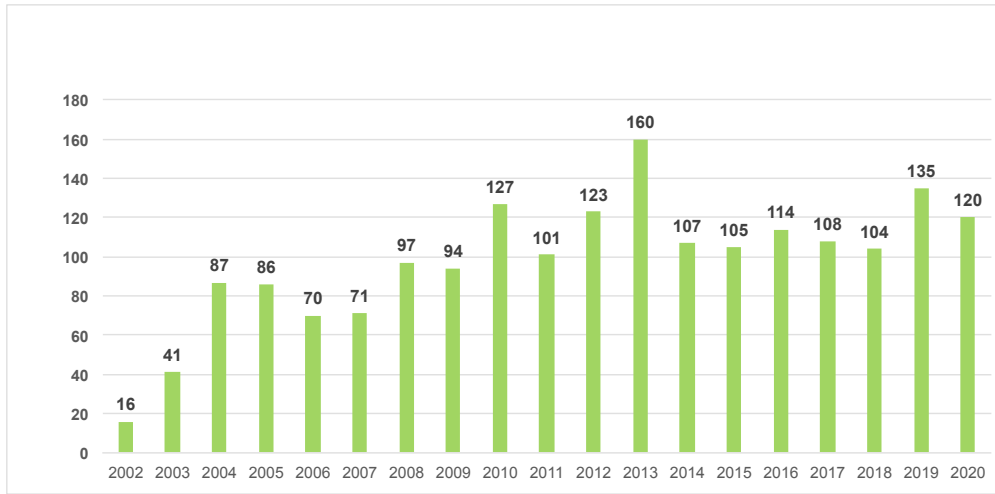
3.1. PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Conviene tener constancia que la actividad de mediación y arbitraje laboral se produce siempre a solicitud de parte, por lo que su volumen anual depende de **intereses y decisiones ajenas a la propia Fundación**. Además, es una **actividad compleja** que incluye la organización, el mantenimiento y la gestión del sistema extrajudicial y autónomo de solución de conflictos laborales y que se orienta al fomento de la negociación colectiva y no puede reducirse a la mera consideración de las actuaciones del mediador, en las comparencias.

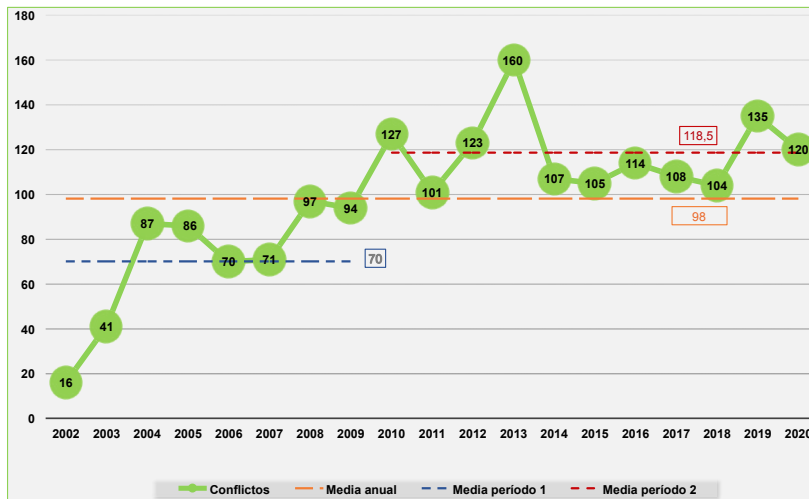
1. Principales indicadores de los procedimientos tramitados

Durante el año 2020 la Fundación, a través de la OMAL ha iniciado un total de **120 expedientes de mediación, que afectaban, a las relaciones laborales de 793.951 trabajadores y 105.596 empresas** en la Región de Murcia.

Desde los primeros expedientes instados en febrero de 2002 y hasta el 31 de diciembre de 2020 se han solicitado **1.866 mediaciones** y ningún arbitraje.

GRÁFICO 1. PROCEDIMIENTOS INICIADOS ANUALMENTE (2002-2020)

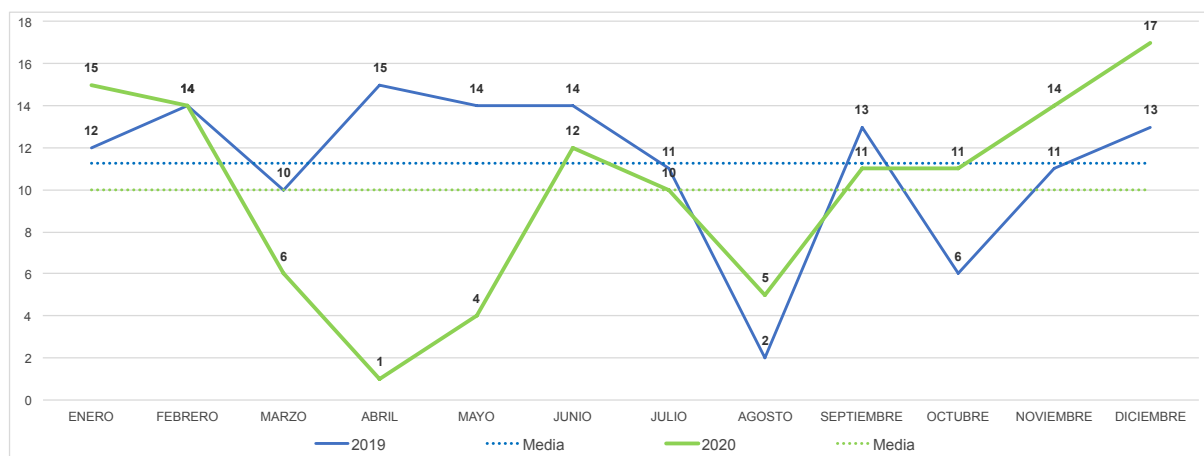
Esas 120 solicitudes presentadas suponen un **descenso del 11,1%** con respecto a las cifras del año 2019, lo que sitúa al año 2020 en el tercer lugar en cuanto al número de expedientes iniciados, **muy por encima de la media** de 98 procedimientos gestionados anualmente por el organismo.

GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LOS EXPEDIENTES ANUALES (2002-2020)

Respecto a los procedimientos iniciados mensualmente, el mes en el que se han presentado más escritos de inicio de procedimiento, ha sido **diciembre**, con **17 expedientes** de mediación. La media se ha situado en 2020 en 10 expedientes al mes, cifra inferior a la del año 2019 (11,25). Durante el **primer semestre de 2020** se han iniciado **52 expedientes**, siendo notable el descenso experimentado (de 79 en 2019 hemos pasado a 52), sin duda debido a crisis derivada de la pandemia. En el gráfico se observa el significativo descenso en el nº. de solicitudes presentadas. Por **trimestres**, el **cuarto de 2020** fue el más activo en cuanto a mediaciones iniciándose **42 expedientes** (30 en 2019), **35** en el primero (36 en 2019), 17 en el segundo (43 en 2019) y 26 en el tercero de 2020 (26, también, en 2019).



GRÁFICO 3. PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR MESES (2019-2020)



Respecto al **tipo de procedimiento** elegido, el 100% de los procedimientos iniciados en 2020 lo han sido de **mediación**. Ello evidencia la absoluta preferencia por la utilización de los procedimientos de negociación para procurar la resolución de los conflictos, con la intervención activa de un órgano mediador no decisorio. Se observa, una total y persistente percepción de que el arbitraje no resulta una opción para solucionar un conflicto laboral. Sin embargo, se debe continuar impulsando el **procedimiento arbitral como única vía de resolución efectiva para situaciones permanentes de bloqueo de negociación**, que conllevan la inevitable imposibilidad de adoptar acuerdos.

En cuanto al ámbito de los conflictos, **114 expedientes (95%)** han sido iniciados por conflictos en el ámbito de la **EMPRESA** o, en su caso, de centro de trabajo radicado en la Región de Murcia, y el resto, **6 expedientes (5%)** han sido de ámbito **SECTORIAL**.

Los expedientes de mediación han sido **promovidos** casi en su totalidad por la **representación de los trabajadores, 117 expedientes**, mientras que la **representación empresarial** lo hizo en **3 procedimientos**.

El órgano de mediación está formado por los mediadores que designan las partes en conflicto, pudiendo ser 1 ó 2 mediadores, siempre por decisiones de éstas. De los 120 expedientes iniciados en 2020, en un total de **70 expedientes (58,3%)** el órgano de mediación designado ha sido **unipersonal** y en **48** ha sido **colegiado (40%)**, en los dos restantes expedientes finalizaron antes de constituirse el órgano de mediación.

En los procedimientos tramitados han intervenido **16 mediadores** de un total de 25 (64%), y 7 de ellos han sido designados indistintamente tanto por la representación de los trabajadores como por la empresarial.

En el desarrollo de los procedimientos de mediación, durante 2020 se han celebrado **143 comparecencias** en la OMAL, con un **descenso** del **30,9%** con respecto a 2019.

A las reuniones celebradas en 2020 han asistido un total **1.040 personas**, un **40,9% menos** que en 2019, desarrollándose **146 horas** de reuniones de negociación en expedientes de mediación, es decir un **50% menos** que en 2019, con una duración media de **1 hora**.

Los expedientes **finalizados** en 2020 han sido **111**, lo que supone un **descenso** del **22,4%** con respecto a 2019, siendo el porcentaje de **conflictos solucionados** del **29,7%**, un **15,3%** menos que en 2019.



De acuerdo con el listado de códigos CNAE, las **actividades** en las que han surgido mayor número de discrepancias han sido, durante 2020, las de “**Industria de alimentación**” (**CNAE 10**) con **25** expedientes cada uno y los “**Servicios a edificios y actividades de jardinería**” (**CNAE 81**) que totaliza **20**. A continuación, se encontrarían la “**Agricultura**” (**CNAE 1**) con **13**.

2. Tipología de los procedimientos

En el artículo 4 de ASECUMUR II se establece la posibilidad de acudir al organismo ante diferentes tipos de conflicto, recogiendo expresamente cuatro de ellos. Por otro lado, además, la normativa establece numerosas posibilidades de acudir, igualmente, al organismo en diferentes supuestos.

Sin embargo, la conflictividad tiende a seguir concentrada en dos de los tipos de conflicto posibles, los de **interpretación o aplicación** de norma, convenio, acuerdo, o decisión o práctica de empresa (**75,8%**) y los derivados o consecuencia del ejercicio del derecho de **huelga** (**20,8%**), el porcentaje de conflictos derivados de la **negociación** se ha reducido a un **1,67%**.

En 2020, se han iniciado **91 expedientes** planteados por **interpretación y/o aplicación**, **25** procedimientos lo han sido con carácter previo a huelga o consecuencia de una convocatoria de **huelga**, **2** expedientes por conflictos derivados de la **negociación de un convenio o acuerdo colectivo**, **1** por discrepancias sobre la **inaplicación de condiciones de trabajo** y **1** expediente ha sido sobre **impugnación de acuerdo**.

En comparación con el año anterior, en el año 2020 se ha producido un significativo descenso en los conflictos de negociación de convenio o acuerdo colectivo, bajando de 17 a 2 el n°. de expedientes iniciados.

GRÁFICO 4. TIPOS DE CONFLICTOS (2020-2019)

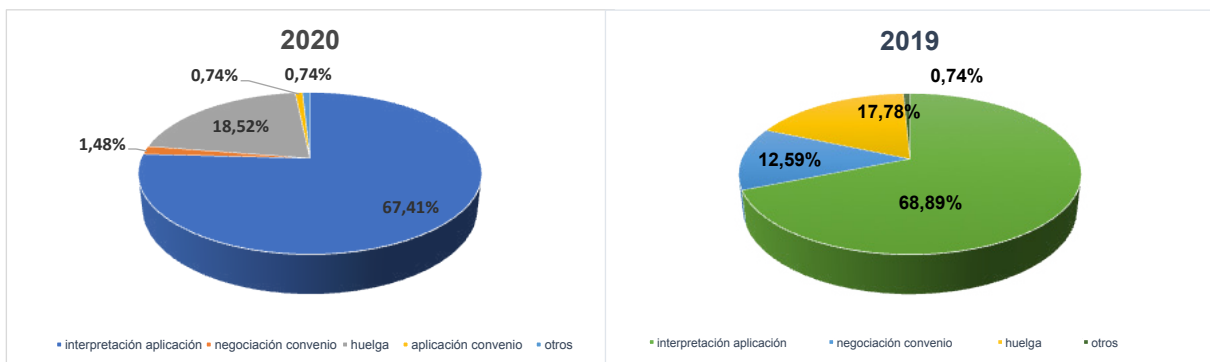
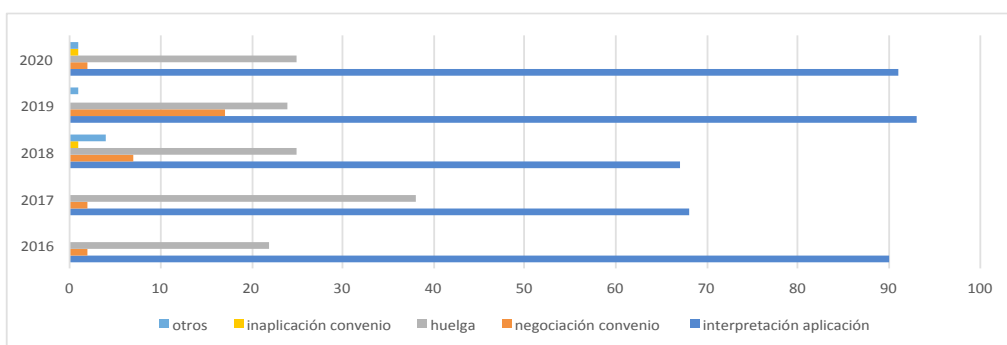


GRÁFICO 5. TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS TRAMITADOS. (2016-2020)





Sin perjuicio de que los procedimientos derivados de conflictos de regulación han experimentado un descenso muy acusado en 2020, iniciándose 2 expedientes frente a los 17 del año anterior (-88,2%), los conflictos de interpretación o aplicación siguen siendo los que generan mayor conflictividad y, consecuentemente mediaciones, y la mediación sigue visualizándose como trámite preprocesal, por lo que se debe continuar incentivando la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje para la resolución de controversias de intereses en el marco de un proceso de diálogo y negociación.

Consideramos que la grave situación que ha padecido la Región y el conjunto del país resulta significativa para explicar el rotundo descenso experimentado en el nº en los procedimientos de negociación. Los 15 procedimientos de mediación que diferencian los años 2019 (135) y 2020 (120) son exactamente los mismos que se han iniciados de menos de la tipología de negociación.

GRÁFICO 6. EVOLUCIÓN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2002-2020

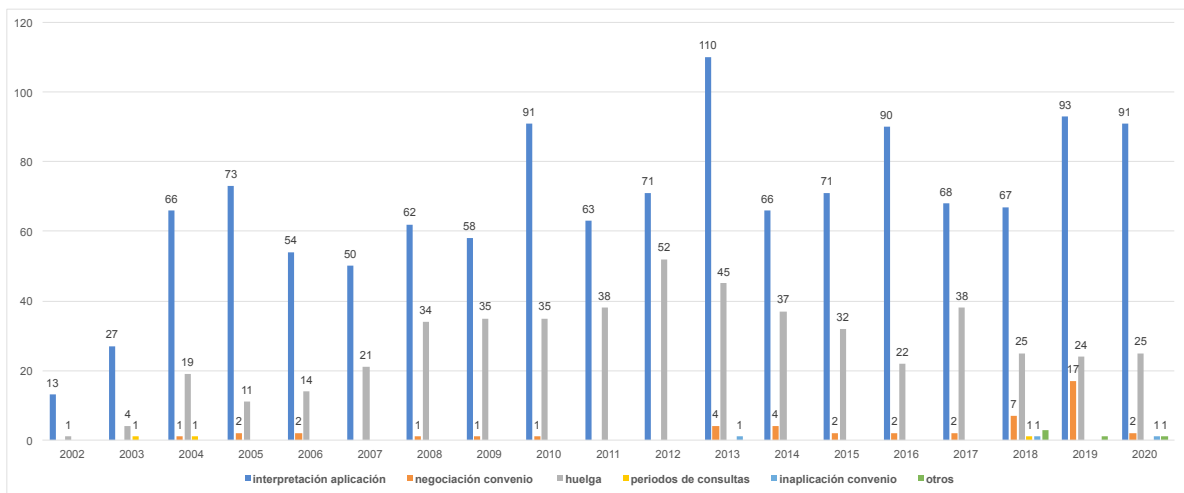
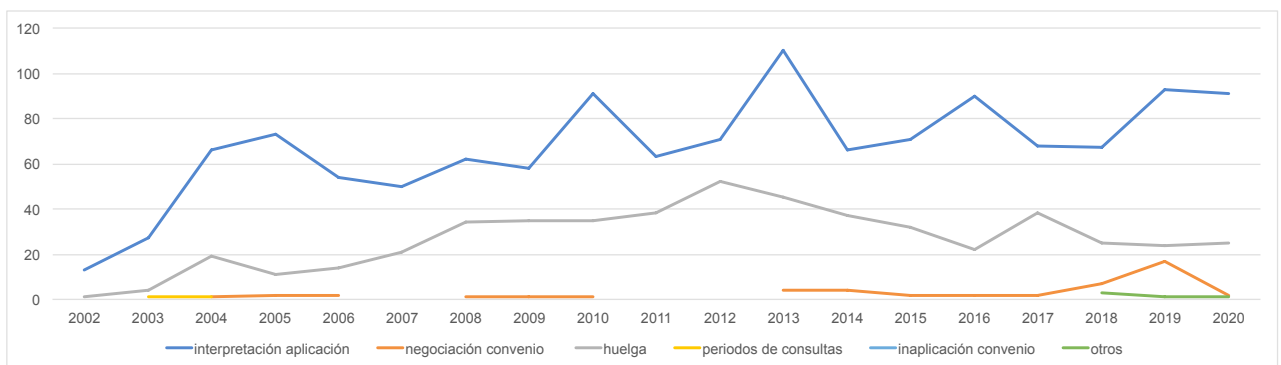


GRÁFICO 7. EVOLUCIÓN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2002-2020



3. Materias objeto de conflicto

En este apartado se analizan las diferentes materias que se han tratado en las mediaciones tramitadas en función del contenido del conflicto planteado y con independencia del tipo de conflicto planteado por las partes.

En 2020, se han tratado los siguientes asuntos:

GRÁFICO 8. NÚMERO EXPEDIENTES POR MATERIAS Y PORCENTAJES 2020

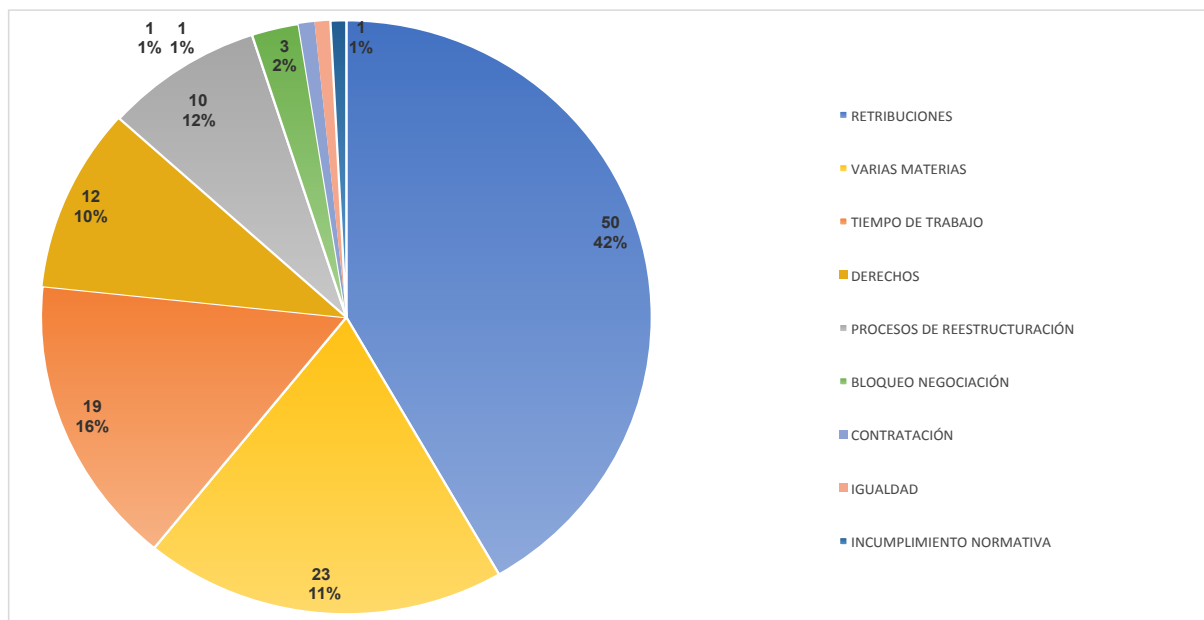


TABLA 1. EXPEDIENTES TRAMITADOS POR MATERIAS Y TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADOS 2020

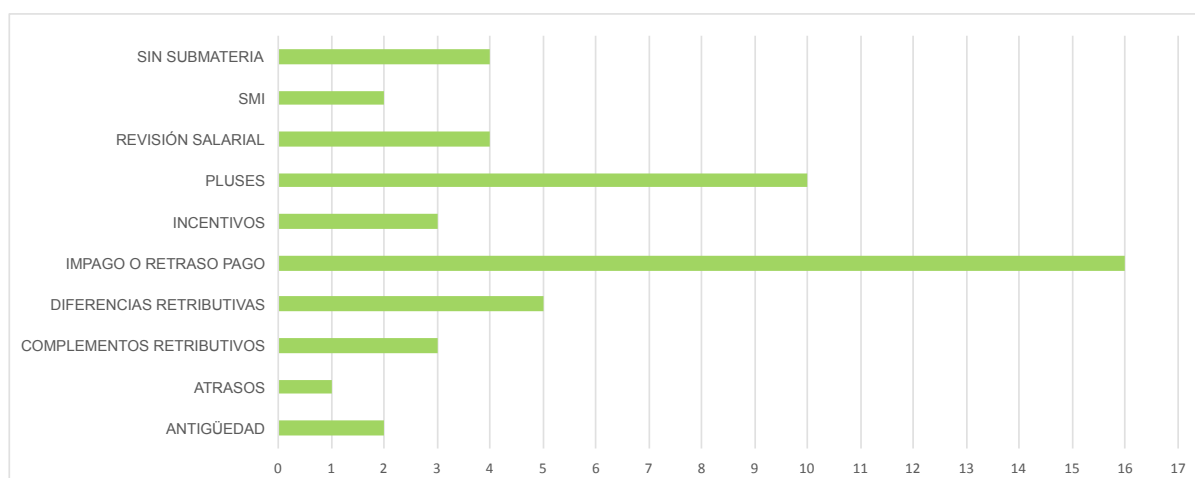
MATERIAS objeto de conflicto	Expedientes	Trabajadores	Empresas
BLOQUEO NEGOCIACIÓN CONVENIO	3	34.750	4.154
CONTRATACIÓN	1	6	1
DERECHOS	12	41.443	12
IGUALDAD	1	405	1
INCUMPLIMIENTO ACUERDO	1	500	1
PROCESOS REESTRUCTURACIÓN	10	1.442	10
RETRIBUCIONES	50	54.028	410
TIEMPO DE TRABAJO	19	8.974	22
VARIAS MATERIAS / SIN CLASIFICAR	23	652.403	100.985

Las discrepancias relacionadas con **RETRIBUCIONES** suman el mayor **número de expedientes** iniciados en 2020, 50 lo que representa un **41,67%**. Esta materia incluye las cuestiones relacionadas con las **retribuciones** fijas y variables del trabajador, **complementos y pluses**, las cuestiones sobre determinación de **incrementos** y **tablas salariales** y los **impagos** o retrasos en el abono de salarios.

La submateria más recurrente ha sido la relativa a la **falta de pago o el retraso en el pago de salarios** con **15** procedimientos.

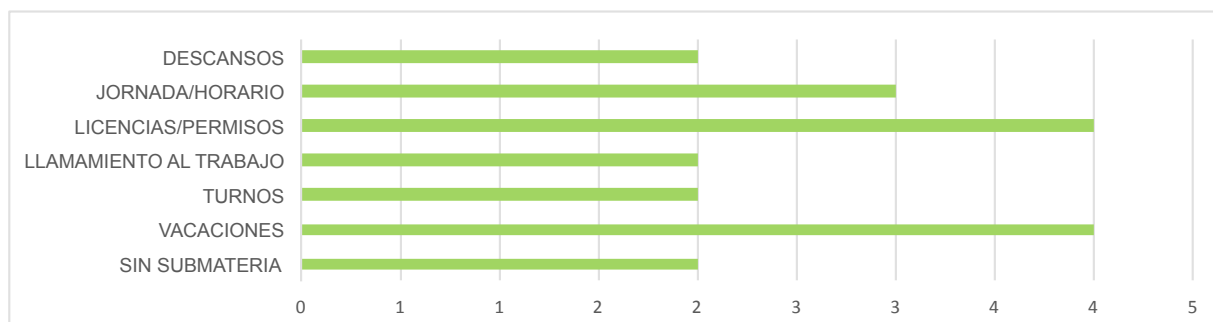


GRÁFICO 9. OBJETO DEL CONFLICTO. TEMAS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE RETRIBUCIONES. 2020



Los conflictos relativos a **TIEMPO DE TRABAJO** ocupan el segundo lugar por el número de expedientes tramitados con **32**, lo que supone **24%**, incluyendo las cuestiones relacionadas con las **jornada, horario, permisos y licencias, vacaciones, descansos y calendario laboral**. El tema más recurrente ha sido el relativo a cuestiones de **jornada y horario** con **15 expedientes** seguido de calendario laboral, con 5 procedimientos.

GRÁFICO 10. TEMAS ESPECÍFICOS ENGOBADOS EN LA MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO. 2020

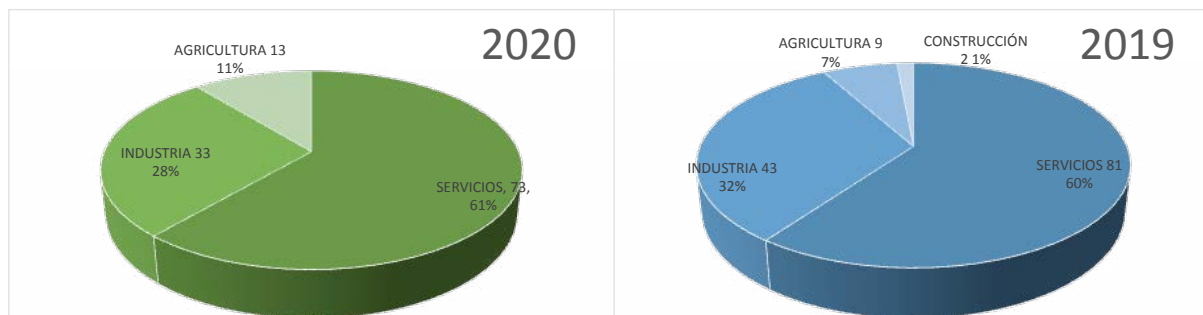


4. Sectores de actividad afectados por los procedimientos

A fin de facilitar la elaboración de estadísticas generales sobre conflictividad por sectores de actividad económica a nivel nacional, la Fundación determina el sector de actividad en el que ha surgido el conflicto siguiendo el listado CNAE-2009.

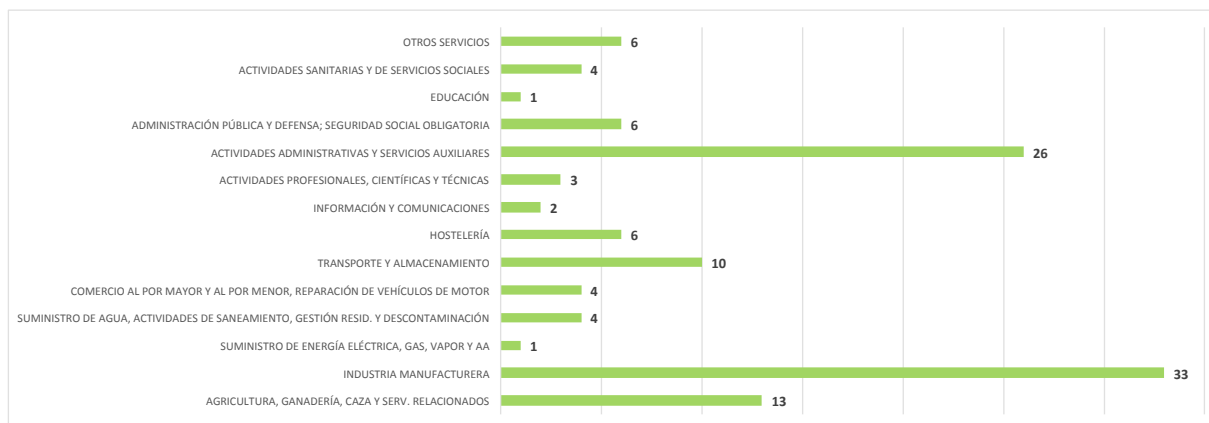
Tomando como referencia dicho listado, teniendo en cuenta los datos solicitados por el MITRAMySS y a fin de homogeneizar la información relativa a dichos sectores, los expedientes tramitados en 2020 afectaron principalmente al sector **SERVICIOS**, seguido de la **INDUSTRIA** y **AGRICULTURA**.

GRÁFICO 11. N° DE PROCEDIMIENTOS POR SECTORES Y PORCENTAJE (2020-2019)



La mayor parte de los conflictos quedarían encuadrados en el epígrafe **C** “Industria manufacturera” que totaliza **33** expedientes, seguida del epígrafe **N** “Actividades administrativas y servicios auxiliares”, con **26** y del **A** “Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados” con **13** expedientes.

GRÁFICO 12. N° DE EXPEDIENTES INICIADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2020



Por último, en relación con los subsectores relacionados en el citado CNAE, la mayor parte de los conflictos quedarían encuadrados en la “Industria de alimentación” (**CNAE 10**) con **25** expedientes y los “Servicios a edificios y actividades de jardinería” (**CNAE 81**) que totaliza **20** a continuación, se encontraría la “Agricultura” (**CNAE 1**) con **13**.



GRÁFICO 13. Nº EXPEDIENTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2020.

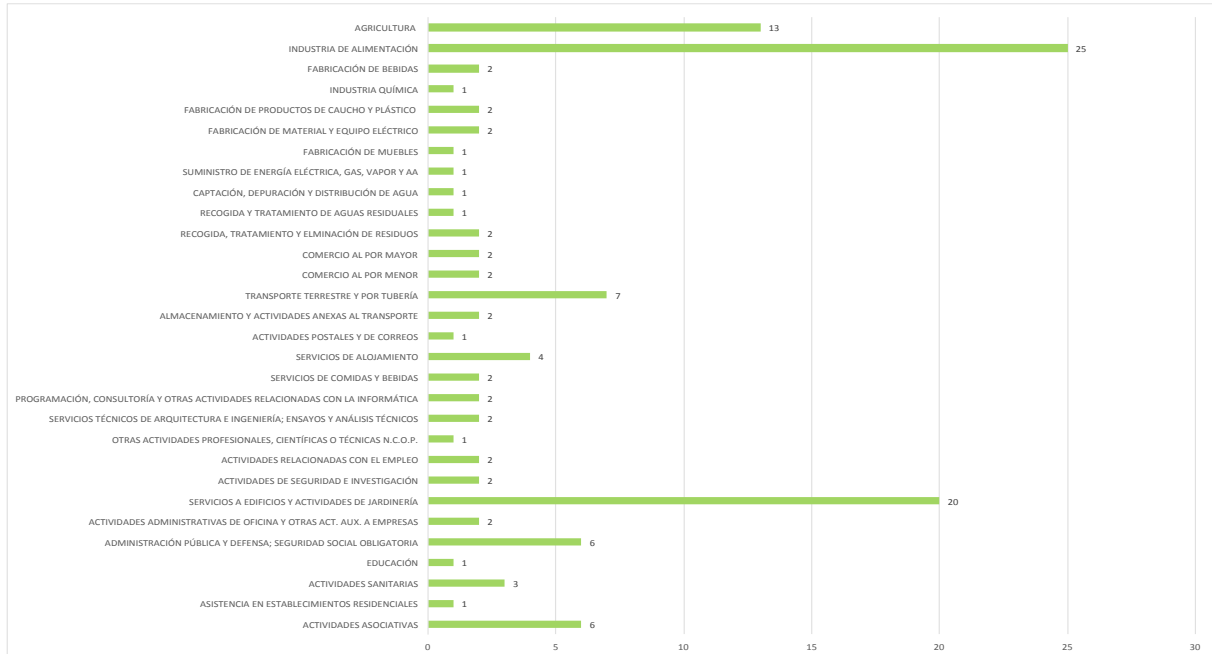
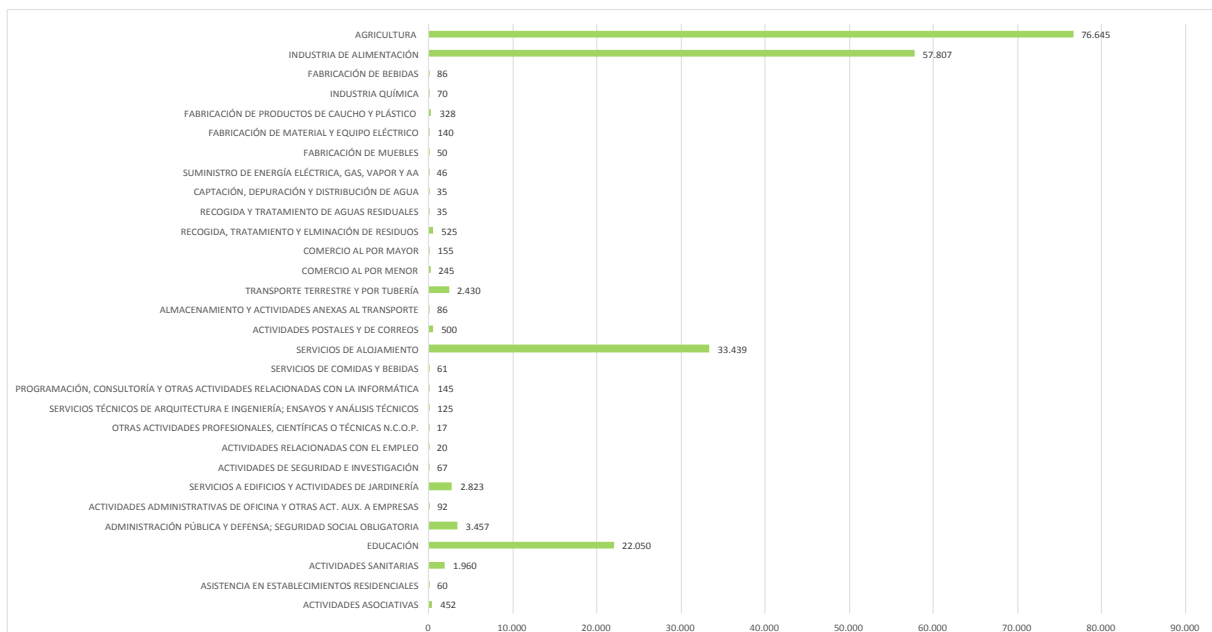


GRÁFICO 14. Nº DE TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2020



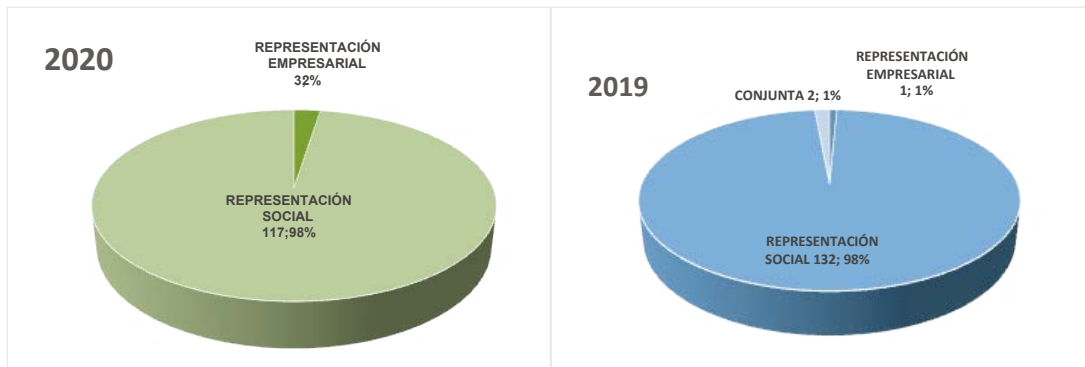
Hay que señalar que un expediente no figura en los anteriores gráficos ya que se trata de una convocatoria de huelga general que afectaba a todos los sectores de actividad.

5. Promoción de los expedientes

Durante el año 2020, se mantiene el uso mayoritario de los mecanismos para la solución autónoma de conflictos laborales por la **parte social** que ha instado **117** de los expedientes (98%). Los expedientes promovidos por la representación empresarial han sido 3 (2%).



GRÁFICO 15. N° EXPEDIENTES Y PORCENTAJE EXPEDIENTES INICIADOS PARTE SOCIAL Y EMPRESARIAL (2020-2019)



La **representación sindical** continúa siendo la que mayor volumen de procedimientos ha iniciado, alcanzando el **78%** en 2020, frente al 62,96% de 2019. El porcentaje de conflictos promovidos por la **representación unitaria** de las personas trabajadoras ha vuelto a descender en 2020 hasta situarse en un 20%, frente a un 29,6% en 2019, un 37% en 2018 y un 41% en 2017.

Finalmente, dos procedimientos ha sido tramitado a instancia de la **empresa**, lo que supone un **2%** del volumen de actividad derivada de la gestión del sistema.

GRÁFICO 16. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE (2020-2019)

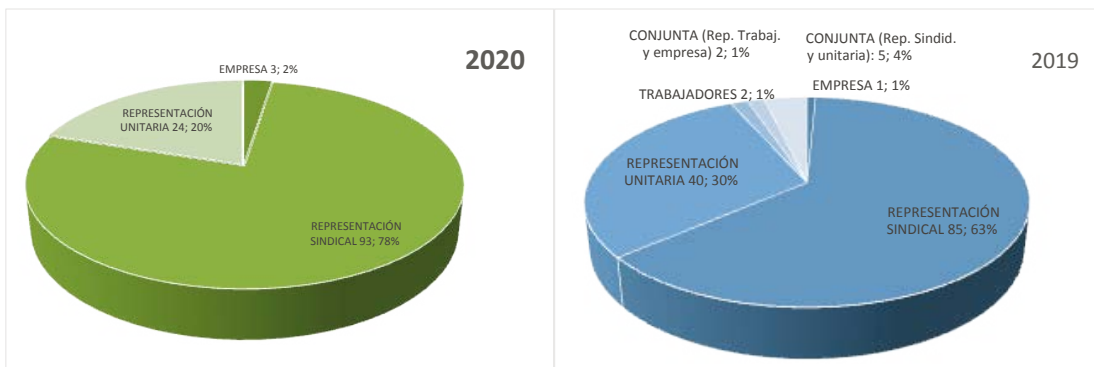
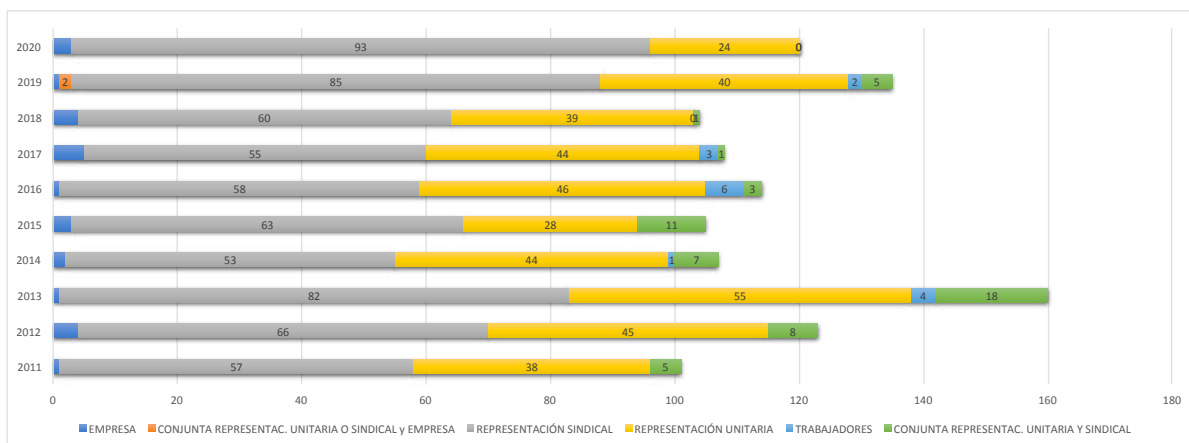


GRÁFICO 17. EVOLUCIÓN N° EXPEDIENTES POR TIPO DE SOLICITANTE DE LA MEDIACIÓN 2011- 2020.





En cuanto a los conflictos planteados por la **REPRESENTACIÓN SINDICAL**, el sindicato **USO** ha sido el más activo con **27** expedientes solicitados, seguido de **UGT** y **CCOO** con **23** y **15**, respectivamente.

Se ha **diversificado** el número de organizaciones sindicales que solicitan la mediación de la OMAL, así durante el año 2020 han planteado conflictos, además de las organizaciones CCOO, UGT y USO, los sindicatos CGT, CUT, IISSAA, REDES, SIME, SINDICATO ASAMBLEARIO DE SERVICIOS PÚBLICOS, SINDICATO INDEPENDIENTE DE BOMBEROS FORESTALES, SINDICATO LIBRE DE LA ENERGÍA-SIE, STERM-LA INTERSINDICAL, SINDICATO LIBRE DE CORREOS y SITRAS.

GRÁFICO 18. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE DE LA MEDIACIÓN 2020

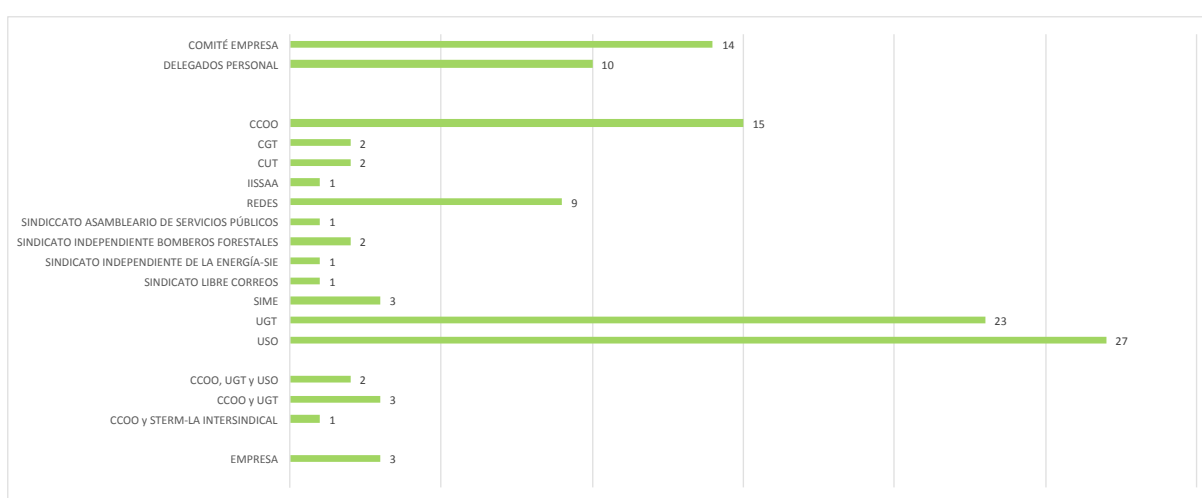
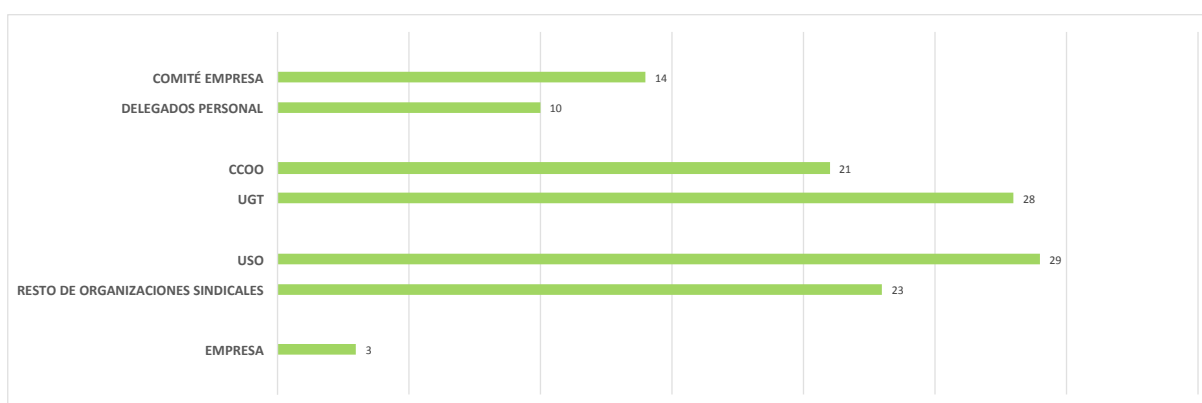


GRÁFICO 19. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, CONSIDERANDO ACTUACIONES PROMOVIDAS TANTO INDIVIDUALMENTE COMO DE MANERA CONJUNTA CON OTRAS REPRESENTACIONES. 2020

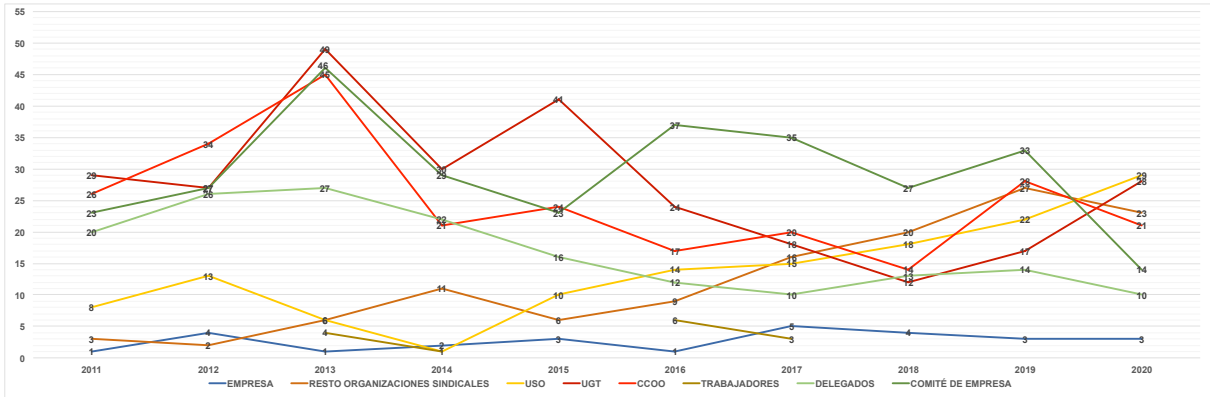


En relación con la participación de la **REPRESENTACIÓN UNITARIA** de los trabajadores, se puede observar que se han reducido las solicitudes presentadas por los **comités de empresa**.

Por lo que respecta a las organizaciones sindicales, los sindicatos más representativos a nivel regional utilizan con una alta frecuencia el sistema para intentar solucionar las discrepancias laborales, si bien es significativa la presentación por el sindicato USO del mayor número de escritos de iniciación en 2020, siendo una entidad muy activa en el uso de la mediación, y el

incremento muy notable tanto en la cantidad de solicitudes presentadas por otras organizaciones sindicales como en el número de éstas que inician los expedientes.

GRÁFICO 20. COMPARATIVA Nº EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, CONSIDERANDO ACTUACIONES PROMOVIDAS TANTO INDIVIDUALMENTE COMO DE MANERA CONJUNTA CON OTRAS REPRESENTACIONES. (2010 – 2019)



6. Trabajadores y empresas afectadas en los procedimientos

Los trabajadores y empresas afectadas en los expedientes tramitados en 2020 han sido **793.951 trabajadores y 105.596 empresas** en la Región de Murcia, lo que supone un aumento significativo respecto a 2019, tanto en el número de trabajadores afectados como de empresas, debido a la presentación de una convocatoria de huelga general que afectaba a todos los sectores.

GRÁFICO 21. COMPARATIVA Nº TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADAS 2018-2020

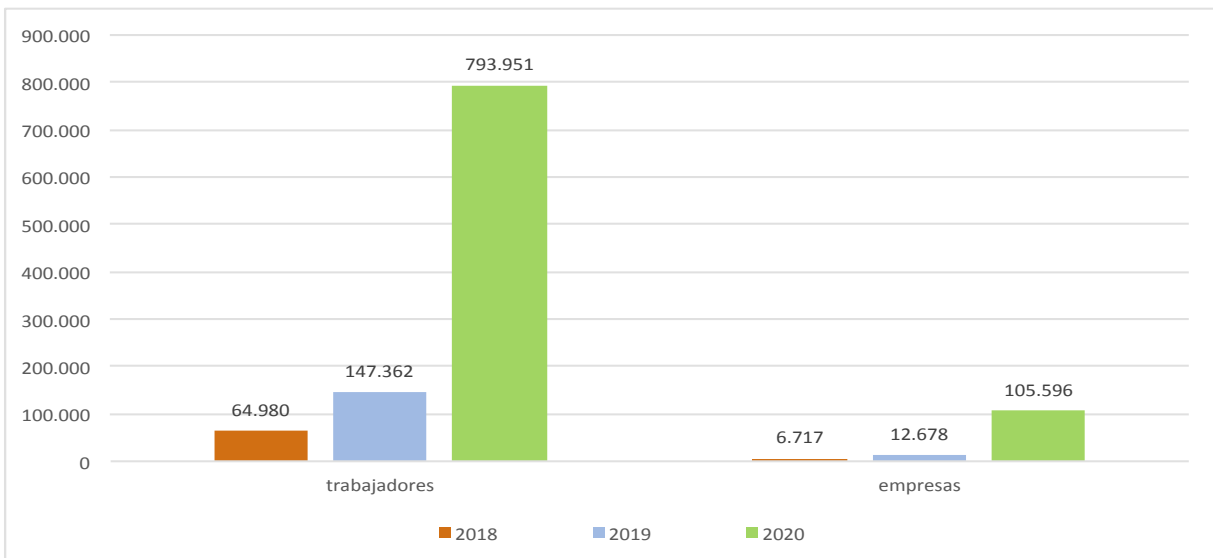


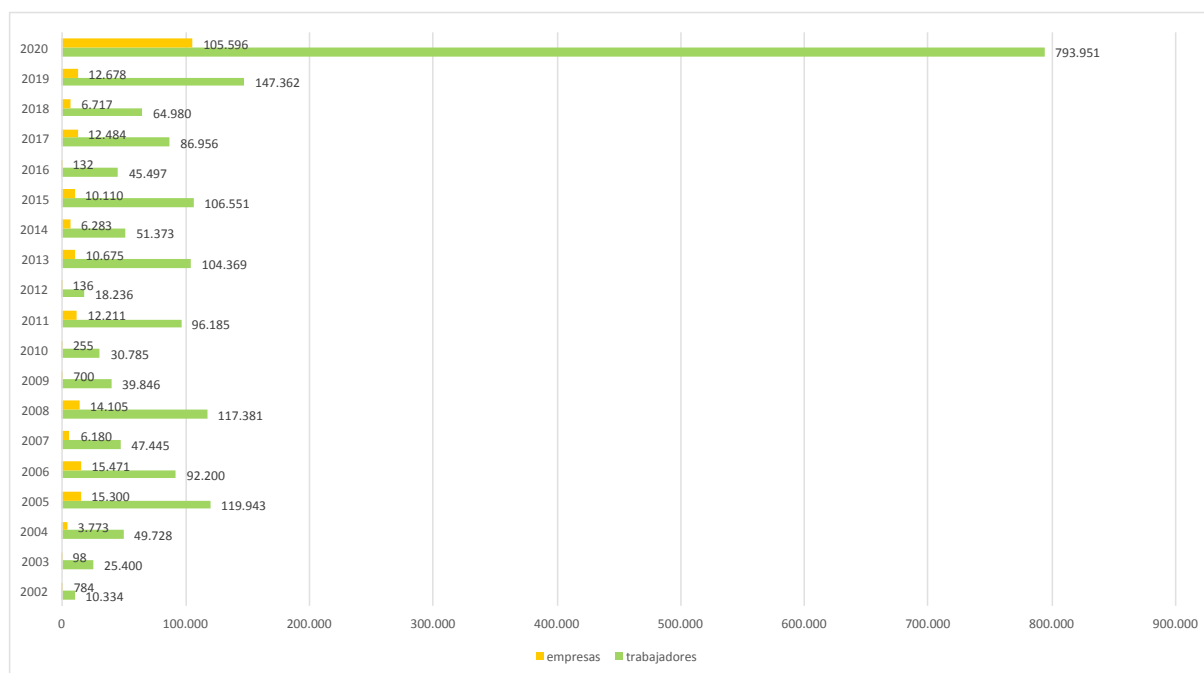

TABLA 2. EXPEDIENTES INICIADOS Y TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADOS POR TRIMESTRES 2020

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	Total anual 2020
Expedientes	35	16	27	42	120
Trabajadores	649.354	12.875	57.668	74.054	793.951
Empresas	104.035	16	378	1.167	105.596
Trabaj. / Exped.	18552,97	804,69	2135,85	1763,19	6616,26
Emp. / Exped.	2972,43	1,00	14,00	27,79	879,97

Los conflictos sobre **varias materias o sin clasificar**, en particular por la convocatoria de huelga general, han sido los que mayor número de trabajadores y de empresas han afectado.

TABLA 3. N° DE TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADOS, POR MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO 2019

MATERIAS objeto de conflicto	Trabajadores	Empresas
VARIAS MATERIAS / SIN CLASIFICAR	652.403	100.985
RETRIBUCIONES	54.028	410
DERECHOS	41.443	12
BLOQUEO NEGOCIACIÓN CONVENIO	34.750	4.154
TIEMPO DE TRABAJO	8.974	22
PROCESOS REESTRUCTURACIÓN	1.442	10
INCUMPLIMIENTO ACUERDO	500	1
IGUALDAD	405	1
CONTRATACIÓN	6	1

GRÁFICO 22. EVOLUCIÓN N° TOTAL BENEFICIARIOS (TRABAJADORES Y EMPRESARIOS) 2002-2020




7. Resultados de los procedimientos

En el año 2020 han **concluido** un total de **111** expedientes de mediación, lo que suponen **descenso del 22,4%** respecto al año 2019. A comienzos de 2020 teníamos 13 expedientes iniciados en años anteriores (1 en 2018 y 12 en 2019) todavía en tramitación, de los que 9 han finalizado en 2020 y de los 120 iniciados en el año 2020, 102 han concluido. En consecuencia, al comenzar 2021 continuaban en tramitación 22 expedientes: 1 de 2018, 3 de 2019 y 18 de 2020.

De los **111** procedimientos que finalizaron en 2020, en **33** los trabajadores y empresarios vieron **resueltas sus discrepancias**, lo que representa un **29,73%** del total, experimentando un **significativo descenso del 15,72%** respecto al año anterior. Si excluimos los 22 expedientes en los que la tramitación no resultó efectiva, bien porque la mediación no pudiera llevarse a efecto, por desistimiento, por incomparecencia de la parte empresarial o bien por cuanto se acordara el archivo de la solicitud, el porcentaje de resoluciones ascendería al 39,29%.

Los expedientes en los que finalizaron **sin avenencia** entre las partes sumaron **51**, es decir un **45,95%** del total. Si excluimos las tramitaciones no efectivas los expedientes sin avenencia representarían el 60,71%.

Respecto a los expedientes en los que la **tramitación no resultó efectiva**, ascendieron a **27** en 2020, un 24,32% del total, lo que supone un aumento del 14,52% respecto al año anterior. De ellos, 6 expedientes finalizaron **intentados sin efecto y 21 desistidos o archivados**.

Como se puede observar la variación más significativa se ha producido en los expedientes desistidos o archivados.

GRÁFICO 23. RESULTADOS OBTENIDOS EXPEDIENTES TRAMITADOS 2020-2019

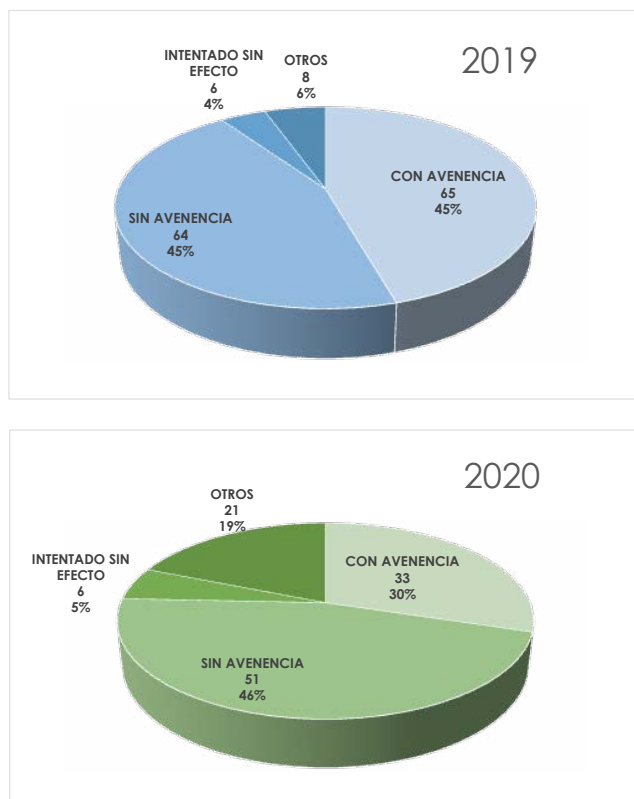
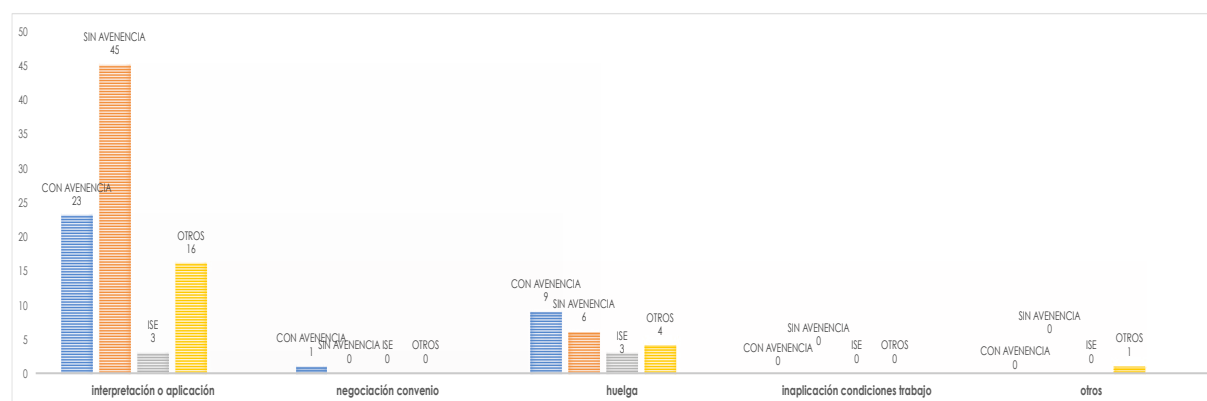



TABLA 4. RESULTADOS OBTENIDOS POR MESES: EXPEDIENTES TRAMITADOS, PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS. 2020

	EXPEDIENTES					PERSONAS TRABAJADORAS					EMPRESAS				
	TOTAL	con acuerdo	sin acuerdo	ISE	otros	TOTAL	con acuerdo	sin acuerdo	ISE	otros	TOTAL	con acuerdo	sin acuerdo	ISE	otros
ENERO	10	3	6	0	1	2.081	50	1.531	0	500	10	3	6	0	1
FEBRERO	12	4	8	0	0	6.476	210	6.266	0	0	13	5	8	0	0
MARZO	5	1	2	1	1	600.009	1	2	600.000	6	100.004	1	2	100.000	1
ABRIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MAYO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUNIO	16	2	11	0	3	25.361	24	24.691	0	646	18	2	13	0	3
JULIO	13	6	2	2	3	8.372	1.589	1.650	59	5.074	16	7	4	2	3
AGOSTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	13	3	5	2	3	31.906	413	6.477	22.130	2.886	13	3	5	2	3
OCTUBRE	11	5	4	0	2	24.987	1.001	23.126	0	860	360	5	353	0	2
NOVIEMBRE	12	5	5	0	2	6.504	2.394	3.660	0	450	161	154	5	0	2
DICIEMBRE	19	4	8	1	6	64.632	470	63.153	34	975	982	4	971	1	6
TOTAL	111	33	51	6	21	770.328	6.152	130.556	622.223	11.397	101.577	184	1.367	100.005	21

Por otro lado, los trabajadores y empresas que han visto **resueltas favorablemente sus controversias** en los expedientes con un resultado positivo tramitados en 2020 han sido **6.152 personas trabajadoras** y **184** las **empresas**, cifras que representan el 0,8% del total de personas trabajadoras y del 0,18% del de empresas afectadas por los conflictos tramitados.

El porcentaje de resoluciones varía según el tipo de conflicto tramitado. Así en los conflictos de **negociación de convenio** o acuerdo el porcentaje de avenencias es de un **100%**, en los conflictos consecuencia del ejercicio del derecho de **huelga** las resoluciones de las controversias que motivan la huelga han sido del **40,9%** y en los conflictos de **interpretación y/o aplicación** los conflictos solucionados descienden hasta un **26,44%**.

GRÁFICO 24. RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2020


8. Actuaciones de los mediadores

La mediación será desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado que procurará de manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto, por lo que el mediador o mediadores formularán propuestas para la solución del conflicto. Las partes designarán cada una a un mediador, entre las personas incluidas en la lista que apruebe el Comité Paritario Regional, señalando las cuestiones sobre las que versará su actuación.

Resulta pues evidente que las actuaciones del órgano de mediación constituyen la base del sistema autónomo regional de solución de conflictos.



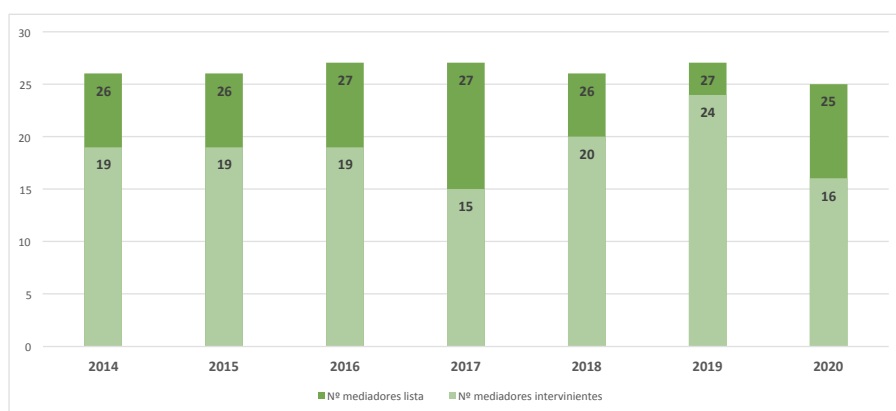
A fin de homogeneizar y facilitar las funciones de los mediadores, se ha elaborado unas **recomendaciones de actuación** en el que se establecen pautas en cuanto al desarrollo de su labor desde el momento en el que son designados, incidiendo en la aceptación de la función y toda una serie de posibles actuaciones tanto previas como durante las comparecencias en la Oficina, todas ellas orientadas a facilitar a las partes la negociación y la resolución en última instancia de las controversias planteadas.

La labor desarrollada por el equipo de mediación comienza con su designación y aceptación, y, en consecuencia, su **intervención** en los expedientes no se circunscribe a la comparecencia, sino que se despliega en una serie de tareas desarrolladas con carácter previo a la misma. Dichas actuaciones, consecuencia de los procedimientos de mediación, tanto individualizadas como conjuntas de los mediadores son previas a la necesaria comparecencia de las partes a una reunión en la OMAL. En este sentido a los mediadores se les convoca con suficiente antelación para que puedan trazar en común las vías de solución del conflicto, estableciendo con carácter previo una **estrategia de gestión del conflicto**.

Es el órgano de mediación el que determina la duración del procedimiento, acordando el número de reuniones que resulten necesarias, así como la duración de estas y los aplazamientos y suspensiones de las comparecencias.

La lista de mediadores de la OMAL, elaborada a propuesta de las organizaciones firmantes de ASECMUR, está integrada actualmente por de **25 mediadores**. De esos 25 mediadores, han intervenido en los procedimientos tramitados en 2020 un total de **16 mediadores**. Se ha reducido el porcentaje respecto a la tendencia de años anteriores, si los mediadores intervinientes en los expedientes en el año **2017, 2018 y 2019** representaban el **55,6%**, el **76,9%** y el **88,8%** de los integrantes de la lista, respectivamente, en el año **2020** representan un **64%**.

GRÁFICO 25. MEDIADORES INTERVINIENTES 2014-2020



Por otro lado, 7 mediadores han sido designados tanto por la parte social como por la parte empresarial. **8 mediadores** han actuado como órgano unipersonal, 1 de ellos en 33 expedientes. Se constata así que se consolida la confianza que inspira el órgano de mediación actuante, como tercero ajeno al conflicto, que va a desarrollar su labor con imparcialidad y objetividad y con absoluta independencia de la entidad que haya propuesto la incorporación del mediador a la lista. En la lista de mediadores se ha suprimido la indicación de la entidad designante junto al nombre del mediador.



La media de expedientes tramitados por mediador es de 7,5, si bien encontramos 1 mediadora que solo ha intervenido en un expediente y 4 mediadores que lo han hecho en 62, 20, 19 y 16 expedientes, en 7 de ellos de manera conjunta. Estos **cuatro mediadores** han intervenido en **91** expedientes lo que representa un **75,8%** de las tramitaciones.

Es de destacar el hecho de que **un solo mediador** ha actuado en **62 expedientes** de mediación, en **50** designado por la parte solicitante, y en 33 de ellos como órgano unipersonal.

3.2. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN

Dentro de los objetivos de la Fundación está el de orientarse, en todo momento, al **fomento de la negociación colectiva**. Por ello, contribuye decisivamente en el desarrollo de unas relaciones laborales que fomenten el diálogo y la negociación, procurando, por un lado, la prevención del conflicto en cualquier ámbito de la negociación colectiva, y, por otro, evitando la judicialización de los conflictos una vez surgidos.

La Fundación promueve la generación de espacios de negociación y acuerdo y la gestión participada e integral de las relaciones laborales desde el inicio hasta la finalización de cualquier proceso negociador.

La Fundación en 2020 ha continuado poniendo a disposición de las empresas y los trabajadores de la Región y de sus respectivas organizaciones representativas, un lugar de encuentro para la celebración de reuniones de negociación, sin que se precisará abrir expediente de mediación y de arbitraje.

Durante 2020 se han celebrado un total de **14 reuniones de negociación**, lo que supone un **DESCENSO del 66,67%** frente a las celebradas en 2019. Su duración total ha sido de **16 horas** (media de 1 hora por reunión) y han asistido **104 personas** a las mismas.

Los motivos por los que se han celebrado dichas reuniones han sido los siguientes:

TABLA 5. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN 2020

MATERIAS		REUNIONES	ASIST.
REUNIÓN NEGOCIACIÓN COMITÉ DE HUELGA	CUESTIONES DERIVADAS DE LOS MOTIVOS DE LA HUELGA	2	12
REUNIÓN NEGOCIACIÓN COMISIÓN PARITARIA	NEGOCIACIÓN TABLAS SALARIALES	1	9
REUNIÓN NEGOCIACIÓN COMISIÓN PARITARIA	TABLAS SALARIALES	2	25
REUNIÓN NEGOCIACIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA	NEGOCIACIÓN RENOVACIÓN CONVENIO	2	20
REUNIÓN NEGOCIACIÓN	CUESTIONES DERIVADAS DE CONFLICTO	1	7
REUNIÓN NEGOCIACIÓN	SERVICIOS MÍNIMOS HUELGA DÍA DE LA MUJER	1	4
REUNIÓN NEGOCIACIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA	CUESTIONES DERIVADAS DE REGISTRO CONVENIO	1	8
REUNIÓN NEGOCIACIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA	CONSTITUCIÓN CN	1	4
REUNIÓN NEGOCIACIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA	CONSTITUCIÓN CN	1	4
REUNIÓN NEGOCIACIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA	CONSTITUCIÓN CN	-	-
REUNIÓN COMITÉ DE EMPRESA	CONSIDERACIONES JURÍDICAS ART. 34 CC. ATENCIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	3
REUNIÓN COMITÉ DE EMPRESA Y EMPRESA	CUESTIONES DERIVADAS DE CONFLICTOS PLANTEADOS	1	8



3.3. OTRAS INTERVENCIONES

Con el mismo objetivo señalado anteriormente, la Fundación pone a disposición de las empresas y los trabajadores de la Región y de sus respectivas organizaciones representativas, un lugar al que dirigirse para la **consulta, aclaración e intervención, en su caso, en cualquier aspecto relacionados con una controversia laboral**.

Previa solicitud se han resuelto numerosas consultas en diversas materias, destacando las realizadas sobre las asociaciones del sector comercio constituidas en Murcia, sobre la extensión de convenio colectivo, sobre situación de la negociación colectiva sectorial, sobre representatividad sindical en los convenios colectivos de los sectores de comercio y hostelería, sobre situación de la negociación colectiva sectorial del comercio, sobre actuaciones de mediación realizadas por OMAL, servicios mínimos en huelga, actualización al SMI, etc..

Así mismo, en el marco de la función de observancia de la negociación colectiva y, en su caso, de apoyo e intervención voluntaria en los procesos de negociación en los que se tenga conocimiento de algún tipo de dificultad, se han realizado tareas de **seguimiento** del discurrir de las **negociaciones** de diversos convenios colectivos sectoriales, que se enumeran a continuación.

- CC de Aceitunas (Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno).
- CC Agrícola, Forestal y Pecuario.
- CC Comercio de Alimentación (detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación).
- CC Comercio en general.
- CC Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrones.
- CC Especies naturales, Condimentos y Herboristería (Preparado y empaquetado).
- CC Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia.
- CC Industrias de Aguardientes, Compuestos, Licores y Sidreras.
- CC Oficinas de Colegios Profesionales.
- CC Oficinas y Despachos.
- CC Panaderías.
- CC Transporte de Mercancías por Carretera.

3.4. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN A MEDIADORES

El sistema autónomo regional de solución de conflictos tiene como pilar fundamental las actuaciones de los mediadores en los procedimientos. Esa labor requiere del desarrollo de una serie de técnicas fundamentales de carácter específico, orientadas al fin último de la resolución de la controversia, que los mediadores deben conocer y aplicar correctamente.

La Fundación ha realizado las siguientes actuaciones con esta finalidad:

1. Reunión con los Mediadores de la Oficina

Como continuación a las reuniones que periódicamente se vienen manteniendo desde el año 2016 con los mediadores, en el año 2020 se ha celebrado una reunión más, el día **4 de**



DICIEMBRE, en la que se han tratado la Guía de Buenas prácticas en mediación, elaborada por la Fundación SIMA y las novedades del III Acuerdo de solución de conflictos, firmado el 8/10/2020. La reunión tuvo una duración de **dos horas** y asistieron **10** mediadores, así como el Director y el Letrado de la Fundación.

3.5. CONVENIOS CON INSTITUCIONES Y ENTIDADES

1. Convenio de colaboración con el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia

En el marco del Convenio de colaboración para la promoción y elaboración de estudios sobre negociación colectiva en la Región de Murcia firmado el 6 de febrero de 2018 se ha participado en la concreción de los contenidos de interés a la Fundación en el INFORME ANUAL de 2020 sobre negociación colectiva: “Informe sobre la Negociación Colectiva en la Región de Murcia año 2019”.

2. Acuerdos sobre criterios aplicables a la información que se suministra al Ministerio sobre mediación gestionada por los organismos

Consecuencia del encuentro celebrado en Madrid, en la sede del SIMA-FSP, entre los responsables de los organismos de solución autónoma de conflictos y del SGEAS del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social con el fin de aunar criterios en relación con la información que se suministra al Ministerio sobre mediación gestionada por el organismo, se establecieron unas definiciones acordadas.

En ese marco, la SGEAS emitió una nota técnica sobre periodicidad y contenido de la información que se enviaba al ministerio a través de un acceso directo a la plataforma “almacén” de los formularios que se confeccionarían. La SGAES envió Oficio en el que se informaba de los criterios acordados contenidos en la nota técnica que se adjuntaba:

La información sobre conflictos colectivos se recogerá según las clasificaciones acordadas.

- La información sobre conflictos individuales se recogerá siguiendo el modelo establecido.
- La recogida de la información se realizará mensualmente y apostando por la puntualidad y oportunidad de la estadística, se adelanta la publicación de los datos en al menos un mes.

3.6. ACTIVIDADES DE FOMENTO, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

La Fundación tiene como objetivo complementario de la gestión del sistema autónomo de resolución de conflictos laborales, dar a conocer y divulgar tanto la existencia del propio sistema como todas las actividades que se realizan.

Con esta finalidad se han desarrollado estas actuaciones:

1. Jornada a alumnos de 1 curso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMU

El día **11 de diciembre de 2020**, el director de la Fundación impartió una charla a los alumnos de primero de grado de Relaciones Laborales y RRHH de la UMU, sobre “El sistema autónomo



de solución de conflictos laborales en la Región de Murcia”. Asistieron **15 alumnos** de forma presencial y la actividad fue retransmitida a través de ZOOM.

2. Actividades de colaboración con instituciones

- Colaboración con el **Consejo Económico y Social de la Región de Murcia**. A petición del Consejo y de conformidad con sus requerimientos, se han elaborado análisis estadísticos de conflictividad laboral gestionada por el organismo durante el año 2019, para su tratamiento e inclusión en la *Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de la Región de Murcia 2019*, elaborada por dicho Consejo.

<https://www.cesmurcia.es/cesmurcia/paginas/publicaciones/UltimasPublicaciones.seam?cid=3505>.

- Colaboración con el **Consejo Económico y Social de España**. A petición de dicho Consejo y siguiendo sus especificaciones, se ha procedido, igualmente, a elaborar el análisis estadístico de conflictividad laboral gestionada por el organismo, durante el año 2019, para su tratamiento por el Consejo e inclusión en la Memoria del CES de ese año.
- Colaboración con el **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**. En el marco de los acuerdos sobre criterios de información al Ministerio sobre mediación en el organismo, durante el año 2020, se ha elaborado y remitido mensualmente dicha información.

3. Página web de la Fundación

Se han desarrollado tareas de mantenimiento de la página web ante la necesidad de realojamiento de dominios. Se ha incorporado nuevo contenido relativo a Actividades e información económica así como a estudios.

3.7. ACTIVIDADES DE INTERPRETACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ASECMUR

La Fundación tiene encomendadas las funciones de **interpretación, aplicación y seguimiento** del II Acuerdo y de su Reglamento, a través del Comité Paritario Regional.

En el seno de dicho Comité, a la vista de la experiencia aplicativa y de las necesidades derivadas del funcionamiento de la institución, de las reformas normativas, animados por el deseo de fortalecer el sistema de solución extrajudicial de conflicto y en el entendimiento que ha llegado el momento de dar un paso más en la configuración del mismo dotándolo de mayores competencias y, a la vez, intentando hacer más sencilla y eficaz su labor, ofreciendo a trabajadores y empresas un sistema transparente, imparcial, ampliamente aceptado y de probada eficacia que actúe como una genuina alternativa a la solución judicial de los conflictos y no se limite a ser un mero trámite de preceptivo cumplimiento con vistas a una posterior demanda judicial, han considerado necesario acometer la **modificación de ASECMUR**.

A tal fin, 8 de octubre de 2020, se firmó en la sede de la Fundación, el **III ASACMUR**.

El Comité, a comienzos de 2020, ha revisado **la lista de mediadores y de árbitros** de la OMAL, y ha elaborado la vigente para ese año, acordándose la supresión de la referencia a las entidades designantes junto al mediador. Se ha acordado establecer una lista de mediadores específica para los conflictos individuales.



Respecto al **Registro de los instrumentos de ratificación o adhesión** los sectores que se encuentran adheridos son:

- CC Aceitunas, Manipulado, aderezo, deshueso y relleno (BORM 9/7/2014) – art. 41.
- CC Agrícola, Forestal y Pecuario (BORM 6/3/2018) – art. 45.
- CC Agrios (Manipulado y envasado) (BORM 7/7/2017) – art. 47.
- CC Aguas (Captación, elevación y conducción) (BORM 29/10/2019) – art. 47.
- CC Aparcamientos y Garajes (BORM 2/7/2019) – art.52.
- CC Aserrío y fabricación de palets y envases de madera (BORM 18/5/2018) – art. 33.
- CC Carpintería, ebanistería, tapicería y varios. (BORM 8/5/2018) – art. 61.
- CC Calzado, Zapatillas vulcanizadas, Caucho y afines (BORM 10/8/2017) – art. 61.
- CC Comercio de alimentación (Detallistas, supermercados y autoservicios) (BORM 7/12/2013) – D.A. 5ª.
- CC Comercio de alimentación (Mayoristas) (BORM 7/12/2013) – D.A. 4ª.
- CC Comercio en general (BORM 2/2/2012) – art. 46.
- CC Confitería, Pastelería, Masas fritas y Turrone (BORM 19/10/2015) – art. 46.
- CC Consignatarias de Buques, estibadoras, transitarias y agentes de aduanas (BORM 24/10/2006) – art. 46.
- CC Construcción y Obras públicas (BORM 10/3/2018) – art. 55.
- CC Derivados del cemento (BORM 19/10/2018) – art. 69.
- CC Especies naturales, Condimentos y Herboristería (BORM 6/8/2019) – art. 36.
- CC Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia (BORM 17/7/2010) – art. 52.
- CC Explotación de campos de golf y servicios anexos (BORM 7/7/2017) – art. 35.
- CC Flota pesquera de la pesca de bajura (BORM 1/4/2002) – art. 21.
- CC Fruta, uva de mesa y otros prod. agrícolas (Empresas Cosecheras y productoras) (BORM 6/5/2011) – D.A. 2ª.
- CC Frutas frescas y Hortalizas (Manipulado y envasado) (BORM 9/7/2015) – D.A. 3ª.
- CC Frutos secos (Manipulado y exportación) (BORM10/11/2008) – art. 30.
- CC GLP Envasado y Servicios Oficiales (BORM 4/7/2014) – art. 34.
- CC Hostelería (BORM 15/3/2008) – D.A. 7ª.
- CC Industria Alpargatera de Caravaca de la Cruz (BORM 10/8/2005) – art. 43.
- CC Industria de Aguardientes, compuestos, licores y sidreras (BORM 7/8/2007) – art. 42.
- CC Industrias Pimentoneras (BORM 17/11/2018) – art. 37.
- CC Industrias Siderometalúrgicas (BORM 24/2/2017) – art. 66.
- CC Industrias Vinícolas y Alcoholeras (BORM 27/9/2018) – art. 25.
- CC Limpieza de edificios y locales (BORM 29/10/2019) – D.A. 2ª.
- CC Limpieza pública viaria (BORM 29/11/2018) – art. 47.
- CC Locales de exhibición Cinematográfica y Teatro (BORM 24/2/2018) – art. 6.
- CC Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones (BORM 30/5/2002) – D.A. 2ª.
- CC Oficinas de Colegios profesionales (BORM 7/7/2017) – D.A. 2ª.
- CC Oficinas de Estudios técnicos (BORM 4/8/2003) – D.A. 2ª.
- CC Oficinas y Despachos (BORM 2/7/2013) – D.A. 2ª.
- CC Panaderías (BORM 19/10/2015) – art. 44.
- CC Recolectores de cítricos (BORM 3/2/2018) – art. 29.
- CC Tomate fresco (Manipulado y envasado) (BORM 20/11/2015) – art. 34.



- CC Tomate, lechuga y otros productos agrícolas (Cosecheras y productoras) (BORM 1/3/2017) – art. 34.
- CC Transporte de Enfermos y accidentados en ambulancia (BORM 13/7/2018) – art. 45.
- CC Transporte de Mercancías por carretera (BORM 23/10/2013) – D.A. 1ª.
- CC Transporte de Viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (BORM 28/9/2017) – D.A. 1ª.
- CC Transporte de Viajeros por carretera (Urbanos y cercanías) (BORM 13/5/2017) – art. 49.

No están adheridos los sectores:

- CC Amarradores y Boteros (BORM 3/1/2005)
- CC Caramelos, chocolates, dulces y golosinas (BORM 7/8/2004)
- CC Empleados de fincas urbanas (BORM 14/9/2007)
- CC Organizaciones empresariales del transporte (BORM 10/1/2011)
- CC Remolcadores de tráfico interior del Puerto de Cartagena (BORM 7/9/2013).

3.8. ACTIVIDADES DE DOCUMENTACIÓN, ANALISIS Y ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Memoria de Actividades 2019

Elaboración de la Memoria de actividades 2019 en la que se reflejan los principales indicadores de los procedimientos de mediación y arbitraje tramitados y las actuaciones de la Fundación en dicho ejercicio.

Constituye un **análisis de la conflictividad laboral** como un elemento significativo dentro del marco de la negociación colectiva y viene a mostrar la permeabilidad que presenta la negociación colectiva regional a la aceptación del sistema autónomo de solución de conflictos laborales, desde la perspectiva de sus elementos característicos: la autonomía y la voluntariedad.

La memoria fue aprobada en reunión del Patronato de fecha 30/11/2020 y se encuentra accesible en <https://www.fundacionrlm.org/fundacion/#actividades>

2. Informe sobre la Negociación colectiva en la Región de Murcia Año 2019

En el marco del convenio de colaboración suscrito con el CES, se han concretado algunos temas de interés para la Fundación sobre la implementación en la negociación colectiva regional del sistema de solución autónoma de conflictos, analizando la incorporación de alguna de las siguientes cláusulas:

- Cláusulas de **adhesión** expresa al sistema autónomo (OMAL).
- Cláusulas expresas que contemplen los procedimientos de mediación y/o arbitraje en el seno de OMAL, como los mecanismos específicos para **resolver las discrepancias una vez superados los plazos para la negociación** de un nuevo convenio,
- Cláusulas expresas que contemplen los procedimientos de mediación y/o arbitraje en el seno de OMAL, como los mecanismos específicos para **resolver las discrepancias surgidas en el seno de las COMISIONES PARITARIAS en las materias de su competencia.**



- Cláusulas expresas de aplicabilidad de los procedimientos de mediación y/o arbitraje en el seno de OMAL, en materia de **inaplicación de condiciones de trabajo**.
- Cláusulas expresas de aplicabilidad de los procedimientos de mediación y/o arbitraje en el seno de OMAL **en otras materias**.

<https://www.fundacionrlm.org/wp-content/uploads/Informe-sobre-la-NC-RM-2019.pdf>

3. Informe sobre duración de trámites desde la firma hasta publicación de los convenios colectivos regionales 2019

En la reunión del grupo de trabajo del Observatorio de 17/1/2020, se hace entrega de informe sobre la duración de la tramitación de los expedientes de registro, depósito y publicación de los convenios colectivos registrados y publicados en el BORM durante el año 2019. Examinado el tiempo transcurrido desde la firma por la comisión negociadora del convenio hasta su publicación se informa de que se excede con creces el plazo establecido en TRLET de 20 días desde su presentación. De los 62 convenios publicados en 2020 únicamente en 2, el plazo es inferior a 20 días y en ambos casos se trata de revisiones salariales de convenios de empresa. Un total de 6 se publican dentro de los 30 días desde su presentación (5 revisiones salariales y 1 calendario laboral) otros 6 dentro del plazo de 60 días y 8 exceden el año.

4. Informe sobre situación temporal de vigencia de los convenios sectoriales 2020

En la reunión del grupo de trabajo del ONC de 29/1/2020 se entregó informe sobre la situación de vigencia de los convenios colectivos sectoriales de la Región de Murcia a comienzos del año 2020. En el mismo se analizaron las cláusulas de vigencia, de prórroga y denuncia y de mantenimiento de vigencia (ultraactividad) de un total de **64 expedientes** de convenios colectivos relacionados en la base de datos regional de la CARM.

En el mismo se pone de manifiesto que 6 convenios de sector deberían de ser excluidos de dicho ámbito, por lo que el análisis de la situación negocial se circunscribe a un total de 58 convenios sectoriales. De ellos, 17 se encontrarían con unidades de negociación inexistentes o inactivas.

De los **41 convenios** sectoriales restantes en los que las unidades de negociación existentes y están activas en mayor o menor medida, se determina que **11** convenios, más el convenio de la Construcción, **(28,57%)** se encontrarían dentro del periodo de vigencia inicial pactado y **29**, más el de la construcción, **(71,43%)** habrían superado dicho periodo, si bien, **1** estaría firmado y pendiente de registro y publicación (industria siderometalúrgica). Consecuentemente tendríamos un total de 29 convenios sectoriales vencidos pendientes de revisar o en procesos de negociación, de los que 13 se estarían realizando actuaciones de seguimiento en OMAL y en 9 se debería impulsar la negociación.

5. Guía Negociación Colectiva 2021

En la reunión del grupo de trabajo del ONC de 10/3/2020 se acuerda, tras examinar la Guía de Negociación Colectiva 2020, que se amplíe el contenido sobre la Igualdad en la negociación colectiva y la prevención de riesgos laborales.



La Guía se cumplimentó a finales de octubre de 2020 y se entrega a la presidencia del Patronato.

6. Plantilla modelo de Convenio colectivo 2021

De conformidad con los requerimientos del grupo de trabajo del ONC se elabora una plantilla modelo de convenio colectivo, que se entrega a la presidencia del Patronato en anexo adjunto a la Guía de negociación colectiva 2021.

7. Informe sobre igualdad en la negociación colectiva 2020

De conformidad con las instrucciones recibidas se elabora informe sobre igualdad en la negociación colectiva 2020, en el que se analizan las cláusulas sobre igualdad pactadas en los convenios colectivos publicados en 2020.

El informe se entrega a la presidencia del Patronato.

8. Guía de buenas prácticas en materia de igualdad

De conformidad con las instrucciones recibidas se elabora Guía de buenas prácticas en materia de igualdad.

La Guía se entrega a la presidencia del Patronato.

9. Informe sobre la NC en la Región de Murcia año 2019 (reseñas sobre igualdad)

A requerimiento de la Dirección General y de conformidad con las instrucciones recibidas se extractan las reseñas sobre igualdad que se contienen en el Informe sobre la negociación colectiva en la región de Murcia año 2019 elaborado en colaboración con el CES RM. El informe fue remitido a la Dirección General y entregado con posterioridad a la presidencia del Patronato.

10. Negociación colectiva 2020

En el año 2020 se ha analizado los **48 Convenios** y acuerdos colectivos, de ámbito regional, publicados en el BORM durante ese año. De ellos, un total de **25** serían **convenios colectivos**, 7 serían de sector y 18 de empresa, y **4 modificaciones de convenio**; **9 revisiones salariales**, **4 calendarios laborales** y **2 planes de igualdad**. Además de **1 Acuerdo Marco**, **1 anexo a Acuerdo marco**, **1 modificación de acuerdo marco** y **1 acuerdo de modificación de condiciones laborales**.

De los convenios analizados se ha extractado las cláusulas sobre, partes firmantes, ámbito temporal, territorial y funcional, cláusulas de ultraactividad, procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo, composición paritaria, tiempo de trabajo, **incremento salarial** y **regulación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales**. Han sido incorporadas a la base de datos.



FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

www.fundacionrlm.org



Con la financiación de:

