

memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 2 1 •

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



memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 2 1 •

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
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.....	22
4. Sectores de actividad afectados por los procedimientos.....	24
5. Promoción de los expedientes.....	28
6. Personas trabajadoras y empresas afectadas en los procedimientos.....	31
7. Resultados de los procedimientos.....	33
8. Actuaciones de los mediadores.....	35
3.2. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN.....	37
3.3. ACTIVIDADES DE FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	39
3.4. OTRAS ACTIVIDADES.....	40
1. Reunión de 21/5/2021.....	42
2. Reunión de 17/12/2021.....	42



3.6. ACTIVIDADES DE COLABORACIÓN CON ADMINISTRACIONES, INSTITUCIONES Y ENTIDADES.....	42
1. Convenio de colaboración con el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.....	42
2. Acuerdos sobre criterios aplicables a la información que se suministra al Ministerio sobre mediación gestionada por los organismos.....	43
3. Proyectos de colaboración con la Universidad de Murcia y la Universidad Católica San Antonio de Murcia.....	43
4. Colaboración estadística con el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.....	43
5. Colaboración estadística con el Consejo Económico y Social de España.....	44
7. Colaboración con la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de la CARM.....	44
8. Colaboración con el INE.....	44
3.7. ACTIVIDADES DE PARTICIPACIÓN EN CURSOS Y JORNADAS.....	44
1. Curso de “Negociación colectiva y resolución de conflictos”, 23/4/2021.....	44
2. Curso de “Negociación colectiva y resolución de conflictos”, 3/12/2021.....	44
3. Jornada online “Los Retos de la negociación colectiva para el año 2022”, 20/12/2021.....	44
3.8. ACTIVIDADES DE DOCUMENTACIÓN, ANÁLISIS Y ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	45
1. Memoria de Actividades 2020.....	45
2. Informe sobre la Negociación colectiva en la Región de Murcia Año 2020.....	45
3. Informe sobre situación de la Negociación colectiva sectorial, septiembre 2021.....	46
4. Informe sobre situación de la Negociación colectiva sector agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados, diciembre 2021.....	46
5. Negociación colectiva 2021.....	46



1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Oficina de Resolución de Conflictos Laborales 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 gestión de las controversias laborales, 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, impulsando la corresponsabilidad 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.

En la presente memoria deja constancia de la función principal que tiene encomendada la Fundación, a través de la *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 la función 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 8 de octubre de 2020, el vigente **III ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA (ASACMUR III)**, publicado en BORM de 27/1/2021.

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. Este tercer acuerdo supone un redimensionamiento del sistema con 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.

Así mismo se ha incorporado una actividad preventiva de la conflictividad laboral a través de la asistencia y colaboración con las comisiones paritarias y comisiones negociadoras de los convenios y, expresamente, un actividad de fomento de la negociación colectiva.

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 de los Acuerdos sobre solución de conflictos suscritos hasta la fecha, de conformidad con lo dispuesto en los mismos, crearon una Oficina, enmarcada bajo la forma 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 privada 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, así como de actividades preventivas y de fomento de la negociación colectiva, de conformidad con ASACMUR III.

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 los Acuerdos, 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 para el fomento de la negociación colectiva, 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 ASACMUR III.

El artículo 7 de ASACMUR III 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 del Acuerdo.



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 ASACMUR y la de árbitros es consensuada por dichas entidades, en el seno del Comité Paritario.

Los procedimientos se aplicarán 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 de Mediación, consecuencia del ejercicio del derecho de huelga.

De conformidad con lo dispuesto en ASACMUR III, 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 preceptivo 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 III ASACMUR, 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 2.4, 7.4 y 10.2 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 III ASACMUR, 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 ASACMUR III 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 ASACMUR III se han establecido procedimientos 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, en ASACMUR III se ha especificado el carácter voluntario del sometimiento de mutuo acuerdo al procedimiento arbitral.

10. Funciones de interpretación, aplicación y seguimiento de ASACMUR III.

La Fundación gestiona las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento del III Acuerdo, 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.

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

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.

III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASACMUR III) de 8 de octubre de 2020 (BORM 21, de 27 de enero de 2021).

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 2021 le ha correspondido la Presidencia a D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol y la Vicepresidencia a D. Antonio Jiménez Sánchez.



En fecha 16/9/2021, la entidad fundadora UGT ha designado a D^a. Encarna del Baño Díaz miembro del Patronato, en sustitución de D^a. Matilde Candel Romero.

En fecha 23/9/2021 le entidad fundadora CROEM ha designado a D. Andrés Sánchez Gómez y a D. Alejandro Zamora López Fuensalida, miembros del Patronato en sustitución de D. Manuel Pérezcarro Martín y D. Carlos Solera Juan.

A 31 de diciembre de 2021 el Patronato aparece integrado por las siguientes personas físicas:

Presidenta

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

Vicepresidente

D. Antonio Jiménez Sánchez (designado por UGT)

Vocales

D^a. Encarna del Baño Díaz (designada por UGT)

D. Santiago Navarro Meseguer (designado por CCOO)

D. Víctor Romera Mateos (designado por CCOO)

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

D. Andrés Sánchez Gómez (designado por CROEM)

D. Alejandro Zamora López Fuensalida (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. Antonio Jiménez Sánchez (designado por UGT)

D. Santiago Navarro Meseguer (designado por CCOO)

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

— Comité Paritario Regional

El III Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia establece la creación de un COMITÉ PARITARIO REGIONAL integrado por cuatro miembros, dos designados por las organizaciones sindicales firmantes (uno UGT y otro CCOO) y dos por la organización empresarial CROEM y que **asume las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento del III Acuerdo.**

Durante el año 2021 los integrantes de la Comisión paritaria han sido:



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

D^a. Antonio Jiménez Sánchez (designado por UGT)

D. Santiago Navarro Meseguer (designado por CCOO)

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. En definitiva, se trata de estimular a las partes para que logren alcanzar un acuerdo satisfactorio para ellas. 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

En relación con los árbitros, pueden ser uno o tres y son elegidos por las partes dentro de las personas que integran el cuerpo de árbitros. Como novedad en ASACMUR III, y con el fin de facilitar la utilización del arbitraje, se posibilita que las partes puedan designar de mutuo acuerdo un solo árbitro no incorporado a la lista. Designación que debe ser refrendada por el Comité paritario. El cuerpo de árbitros de la OMAL está integrado por 4 personas:

D. Ángel Hernández Martín.
D^a. Francisca Pinos Montoya.
D. Vicente Selma Ramos.
D. Antonio V. Sempere Navarro.

— Personal de la Fundación

Para el cumplimiento de sus funciones y la realización de las actividades de la Fundación, en 2021, la plantilla de personal de la Fundación está integrada por **dos trabajadores**:

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

Sin perjuicio de la mediación y el arbitraje, el III ASACMUR establece la realización de una **actividad preventiva** de la conflictividad laboral a través de una permanente asistencia y colaboración a la negociación colectiva, especialmente a las Comisiones paritarias y a las Comisiones negociadoras de los convenios colectivos, desde el respeto a la autonomía colectiva.

La fundación ha sido concebida y por tanto constituye su objetivo principal el **fomento de la negociación colectiva**. En orden a dicha concepción, ASACMUR III establece el deber de comunicarse con las comisiones negociadoras de convenios vencidos y denunciados, interesando la conveniencia de instar en su caso la realización de cualquier tipo de actuación tendente a facilitarles el desarrollo de las negociaciones correspondientes, siempre desde el respeto a la autonomía de las correspondientes unidades de negociación.

Asimismo, también 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.

La actividad de mediación y arbitraje laboral que desarrolla la Fundación 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 comparecencias.

1. Principales indicadores de los procedimientos tramitados.

Durante el año 2021 la Fundación, a través de la OMAL ha iniciado un total de **149** expedientes de mediación, que afectaban, a las relaciones laborales de **743.540 trabajadores** y **112.123 empresas** en la Región de Murcia. Se debe tener en cuenta que se han incluido los trabajadores y empresas afectadas por el expediente relativo a la huelga general convocada en la región en marzo de 2021.

Desde los primeros expedientes instados en febrero de 2002 y hasta el 31 de diciembre de 2021 se han solicitado **2.015 mediaciones** y ningún arbitraje.



Esas 149 solicitudes presentadas suponen un **aumento del 24,2%** con respecto a las cifras del año 2020, lo que sitúa al año 2021 en el segundo lugar en cuanto al número de expedientes iniciados, **muy por encima de la media** de 100,75 procedimientos gestionados anualmente por el organismo.

GRÁFICO 1. PROCEDIMIENTOS INICIADOS ANUALMENTE (2002-2021)

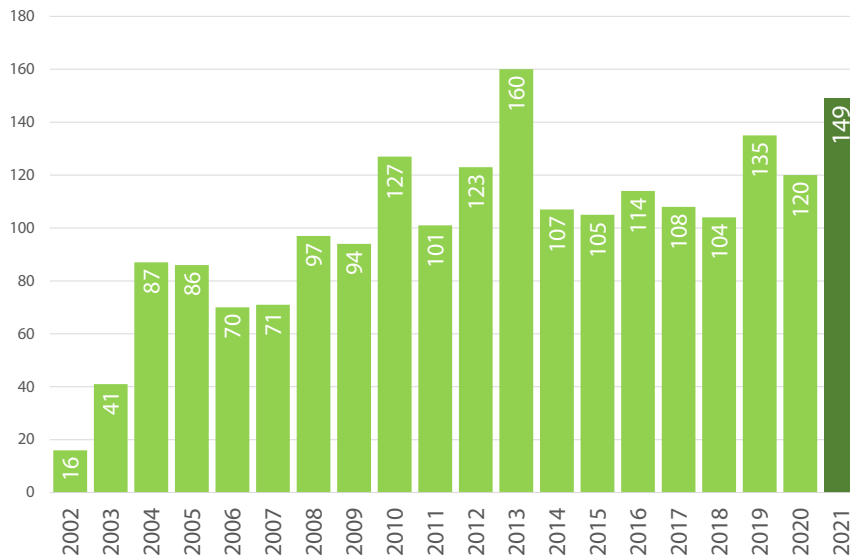
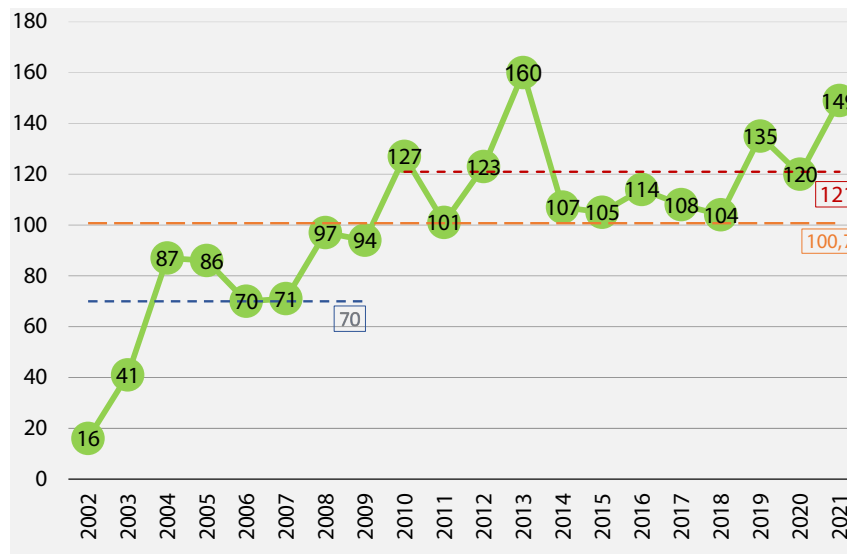


GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN ANUAL DE LOS EXPEDIENTES ANUALES (2002-2021)

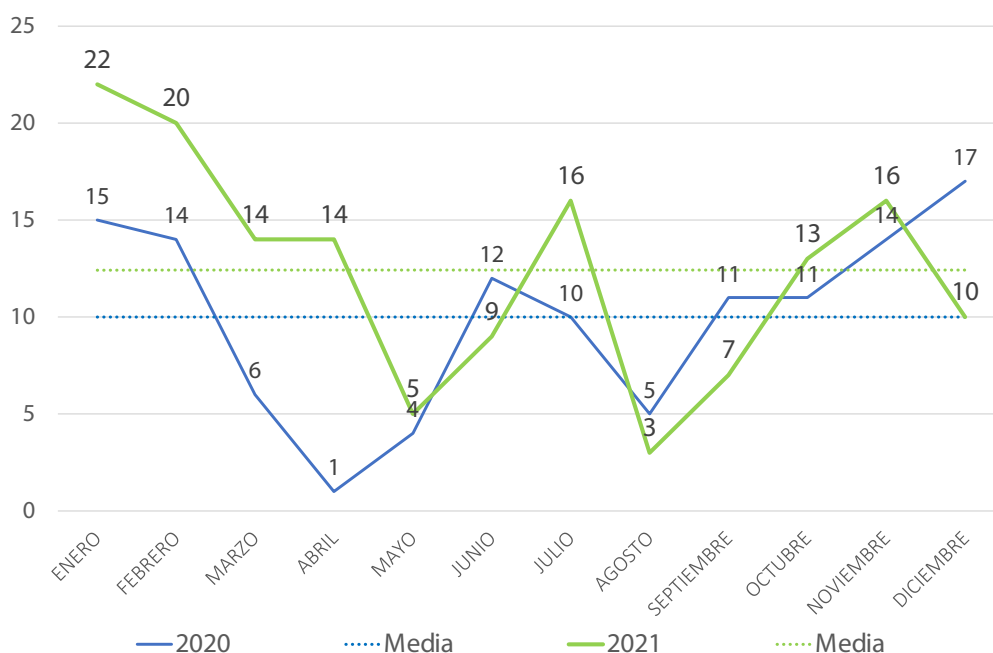


Respecto a los procedimientos iniciados mensualmente, el mes en el que se han presentado más escritos de inicio de procedimiento ha sido **enero**, con **22 expedientes** de mediación. La media se ha situado en 2021 en 12,4 expedientes al mes, cifra superior a la del año 2020 (10). Durante el **primer semestre de 2021** se han iniciado **84 expedientes**, siendo muy significativo el aumento experimentado (52 en 2020), concretamente del 61,5 % en ese periodo. En el gráfico nº 3 se observa la evolución mensual en el número de solicitudes presentadas durante el año



2021 en comparación con el año anterior. Por **trimestres**, el **primero de 2021** fue el más activo en cuanto a mediaciones, iniciándose **56 expedientes** (35 en 2020), **28** en el segundo (17 en 2020), 26 en el tercero (los mismos que en 2020) y 39 en el cuarto de 2021 (42 en 2020).

GRÁFICO 3. PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR MESES 2020 Y 2021



Respecto al **tipo de procedimiento** elegido, el 100% de los procedimientos iniciados en 2021 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 ajeno e imparcial, 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, **140 expedientes (94%)** 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 **8 expedientes (5,4%)** han sido de ámbito **SECTORIAL**. Un expediente más se inició como consecuencia de la convocatoria de una huelga general, en todas las empresas y todos los sectores de la Región (0,6%).

Los expedientes de mediación han sido **promovidos** en la gran mayoría de los casos por la **representación de los trabajadores**, **141 expedientes**, mientras que la **representación empresarial** lo hizo en **8** 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 149 expedientes iniciados en 2021, en un total de **79 expedientes (53%)** el órgano de mediación designado ha



sido **unipersonal** y en **69** ha sido **colegiado (46,3%)**, el expediente restante finalizó antes de constituirse el órgano de mediación.

En los procedimientos tramitados han intervenido **17 mediadores** de un total de 25 (68%), y 6 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 tramitados durante 2021 se han celebrado **219 comparencias** en la OMAL, con un **aumento del 53%** con respecto a 2020.

A las reuniones celebradas en 2021 han asistido un total **2.136 personas**, un **105% más** que en 2020, desarrollándose **288 horas** de reuniones de negociación en expedientes de mediación, es decir un **97,3% más** que en 2020, con una duración media de **1 hora y 20 minutos**.

Los expedientes que a comienzos del año 2021 se encontraban en tramitación eran 21, durante el año 2021 se han iniciado 149 expedientes y los **expedientes tramitados y finalizados** en 2021 han sido **151**, lo que supone un **aumento del 36%** con respecto a 2020 (111 procedimientos finalizados).

Los expedientes finalizados con avenencia han sido **48**, lo que supone un porcentaje del **31,8%** sobre el total, un 2,1% más que en 2020.

De acuerdo con el listado de códigos CNAE, las **actividades** en las que han surgido mayor número de discrepancias han sido, durante 2021, las de “**Industria de alimentación**” (**CNAE 10**) con **35** expedientes, los “**Servicios a edificios y actividades de jardinería**” (**CNAE 81**) que totaliza **24** y el “**Transporte terrestre y por tubería**” (**CNAE 49**) con **16** expedientes.

2. Tipología de los procedimientos.

En el artículo 5 de ASACMUR III se establece la posibilidad de acudir al organismo ante diferentes tipos de conflicto, tanto colectivos como individuales. Por otro lado, además, la normativa establece numerosas posibilidades de acudir, igualmente, al organismo en diferentes supuestos.

Durante el año 2021 no se ha iniciado ningún conflicto individual, siendo los **149** instados durante ese año **conflictos colectivos**.

La conflictividad tiende a seguir concentrada en dos de los tipos de conflicto, los de **interpretación o aplicación** de norma, convenio, acuerdo, o decisión o práctica de empresa (**72,5%**) y los derivados o consecuencia del ejercicio del derecho de **huelga (22,1%)**, el porcentaje de conflictos derivados de la **negociación** ha sido de un **4%**.

En 2021, se han iniciado **108 expedientes** planteados por **interpretación y/o aplicación**, **33** procedimientos lo han sido con carácter previo a huelga o consecuencia de una convocatoria de **huelga**, **6** 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 **otras**.

En comparación con el año anterior, en el año 2021 se ha producido una ligera recuperación en expedientes derivados de negociación de convenio o acuerdo colectivo, pasando de 2 a 6 el nº. de expedientes iniciados.



GRÁFICO 4. TIPOS DE CONFLICTOS 2020 Y 2021

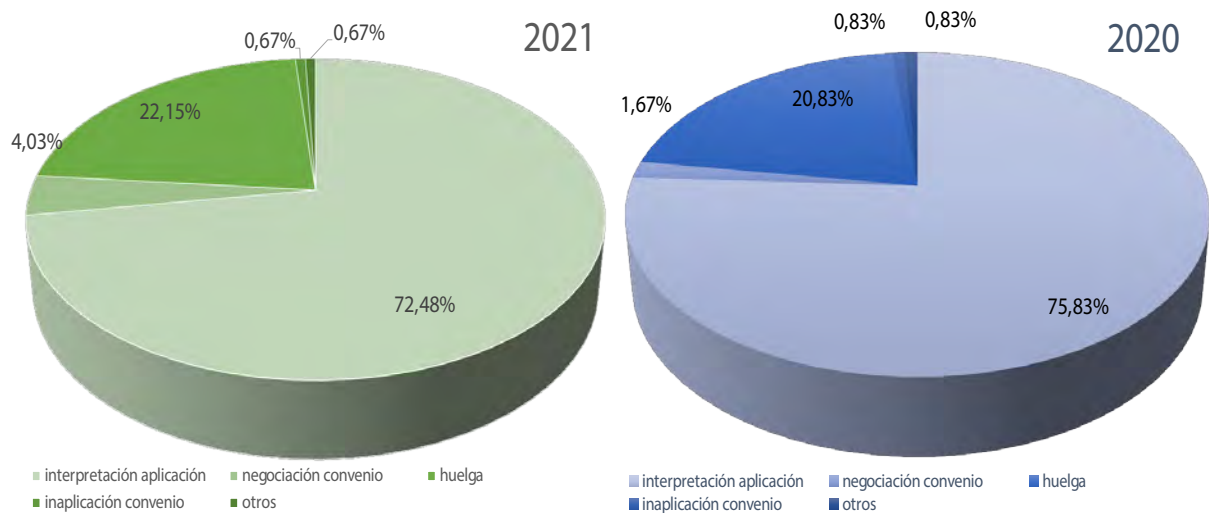
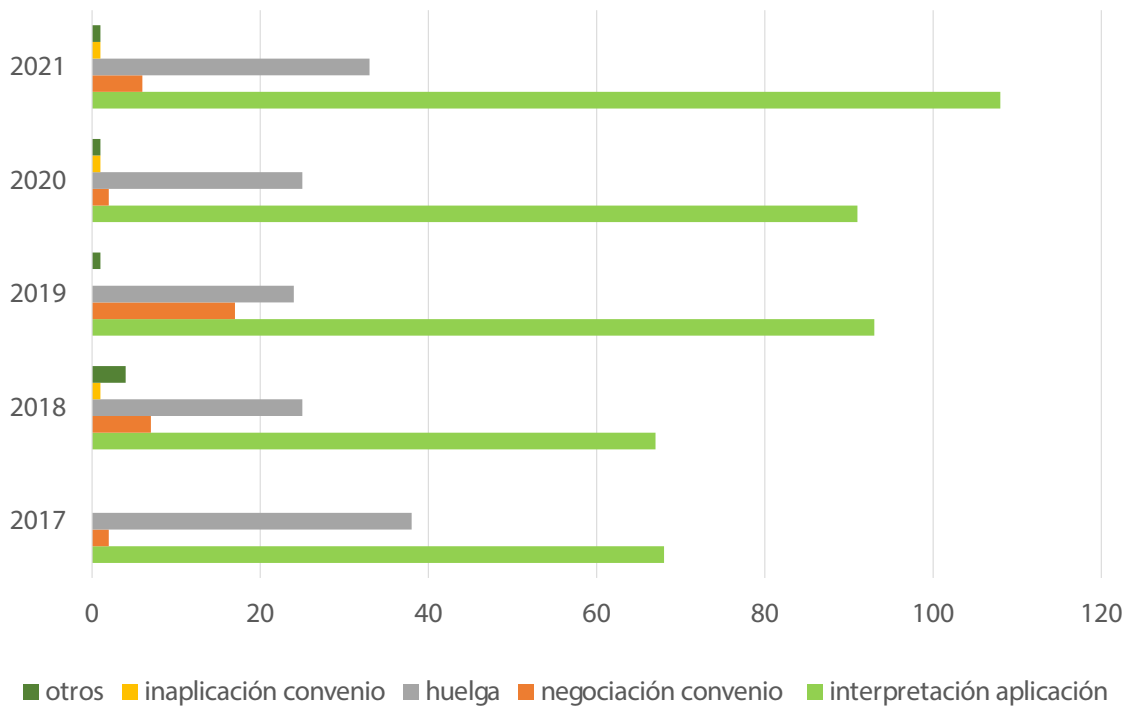


GRÁFICO 5. TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS TRAMITADOS. 2017-2021



Pese a esa ligera recuperación en las mediaciones para resolver las discrepancias durante las negociaciones de un convenio, 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.



GRÁFICO 6. EVOLUCIÓN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2002-2021

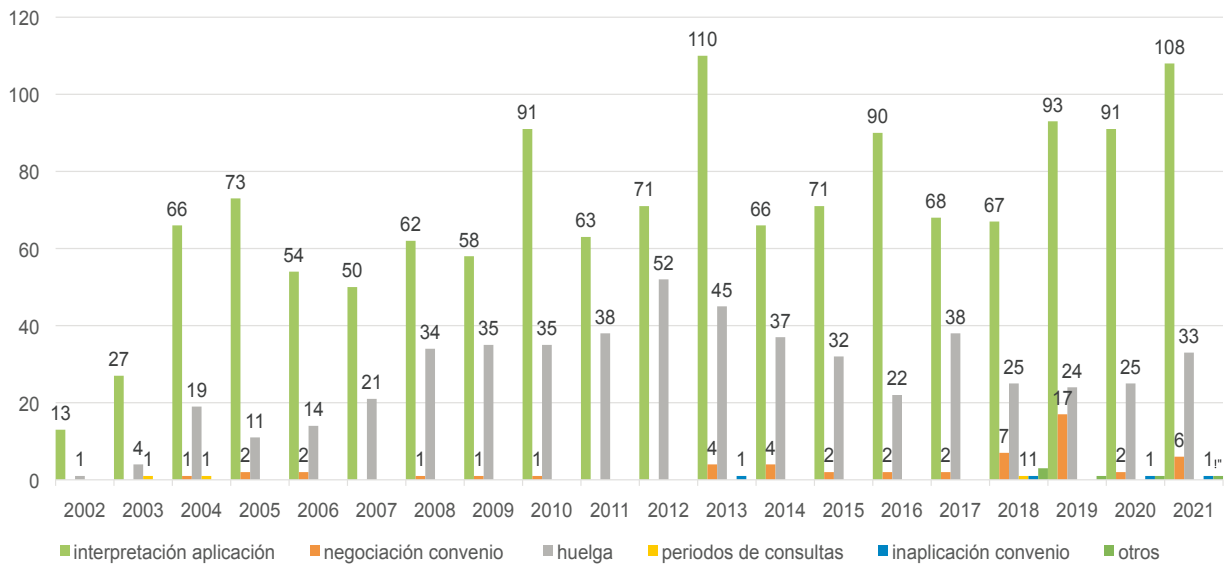
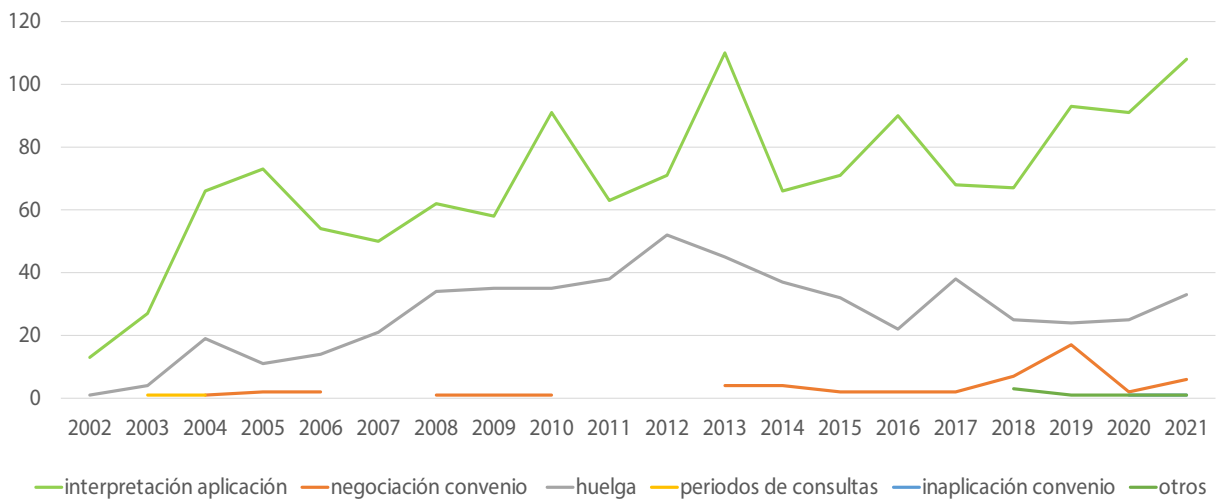


GRÁFICO 7. EVOLUCIÓN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2002-2021



3. Materias objeto de conflicto.

En este apartado se analizan las diferentes materias que han motivado los expedientes de mediación iniciados en 2021, con independencia del tipo de conflicto planteado por las partes.

Las discrepancias relacionadas con **RETRIBUCIONES** y con **VARIAS MATERIAS O SIN CLASIFICAR** suman el mayor **número de expedientes** iniciados en 2021, 38 cada una de ellas, lo que representa un **26%**, respectivamente.

En 2021, se han tratado los siguientes asuntos:



GRÁFICO 8. NÚMERO EXPEDIENTES POR MATERIAS Y PORCENTAJES 2021.

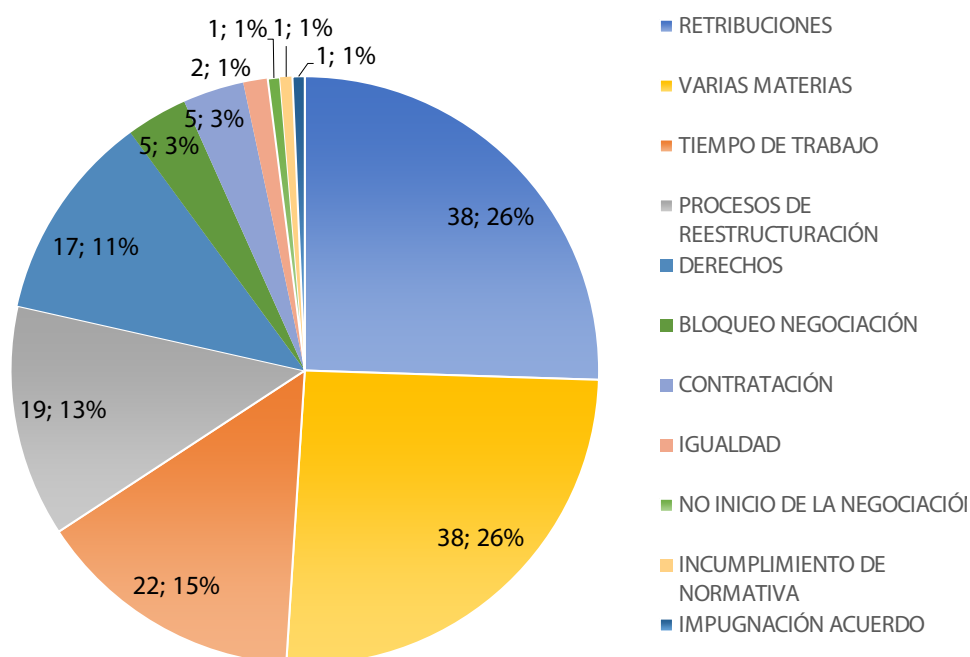


TABLA 1. EXPEDIENTES TRAMITADOS POR MATERIAS Y TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADOS 2021.

MATERIAS objeto de conflicto	Expedientes	Trabajadores	Empresas
BLOQUEO NEGOCIACIÓN CONVENIO	5	64.350	5.751
CONTRATACIÓN	5	2.479	7
DERECHOS	17	3.392	17
IGUALDAD	2	585	2
INCUMPLIMIENTO ACUERDO	1	150	1
IMPUGNACIÓN DE ACUERDO	1	78	1
NO INICIO NEGOCIACIÓN	1	29	1
PROCESOS REESTRUCTURACIÓN	19	3.161	19
RETRIBUCIONES	38	19.885	116
TIEMPO DE TRABAJO	22	2.457	22
VARIAS MATERIAS / SIN CLASIFICAR*	38	646.974	106.186

*Se ha incluido el expediente relativo a la huelga general convocada en la Región de Murcia en 2021

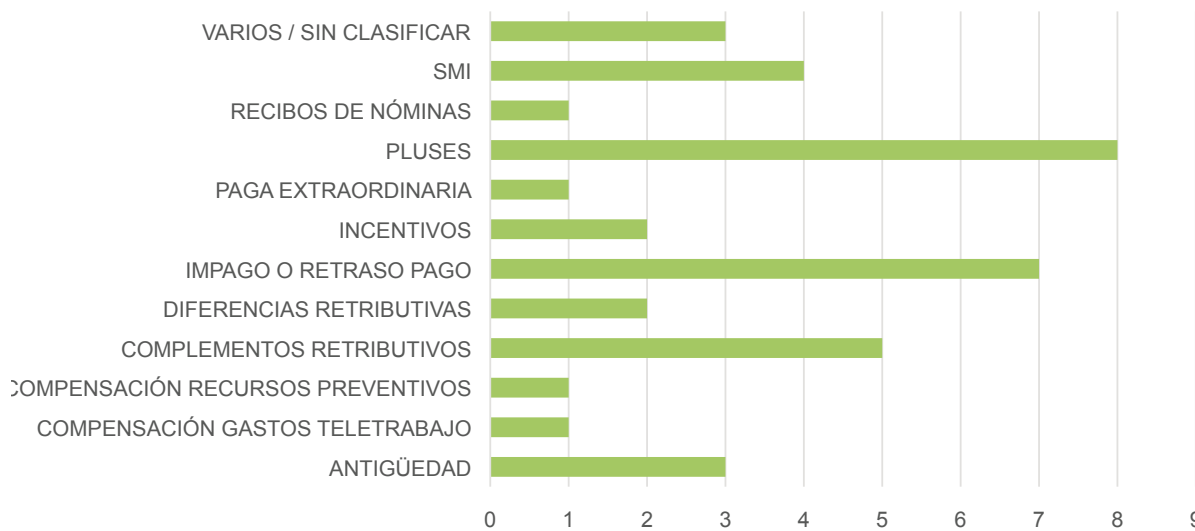
En relación con las discrepancias sobre RETRIBUCIONES incluye las cuestiones relacionadas con las **retribuciones** fijas y variables del trabajador, **complementos y pluses**, las cuestiones



sobre determinación de **incrementos** y **tablas salariales** y los **impagos** o retrasos en el abono de salarios.

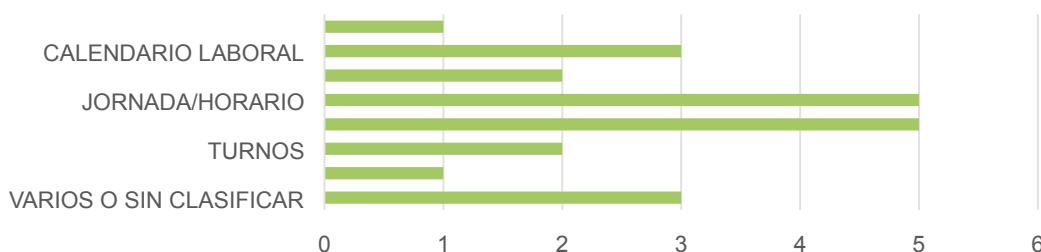
La submateria más recurrente ha sido la relativa a **pluses** con 8 expedientes, y a la **falta de pago o el retraso en el pago de salarios** con 7 procedimientos.

GRÁFICO 9. OBJETO DEL CONFLICTO. TEMAS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE RETRIBUCIONES. 2021



Los conflictos relativos a **TIEMPO DE TRABAJO** ocupan el tercer lugar por el número de expedientes tramitados con **22**, lo que supone **15%**, 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** y de **llamamiento al trabajo**, con 5 procedimientos, cada uno de ellos.

GRÁFICO 10. TEMAS ESPECÍFICOS ENGOBADOS EN LA MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO. 2021



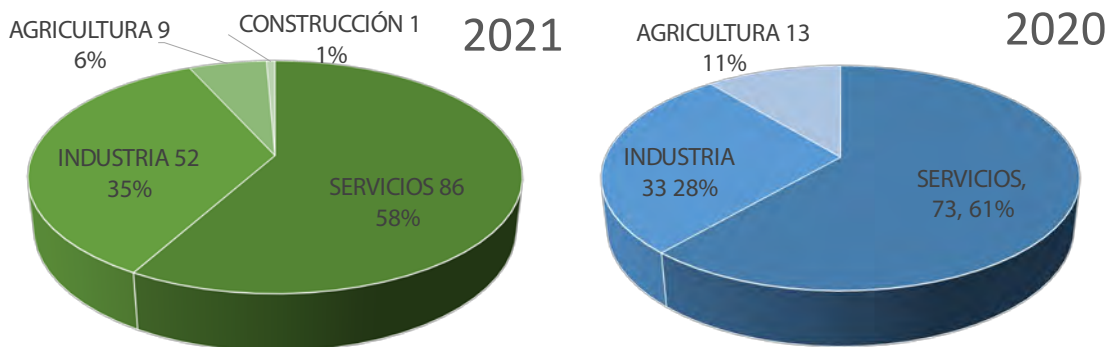
4. Sectores de actividad afectados por los procedimientos.

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.



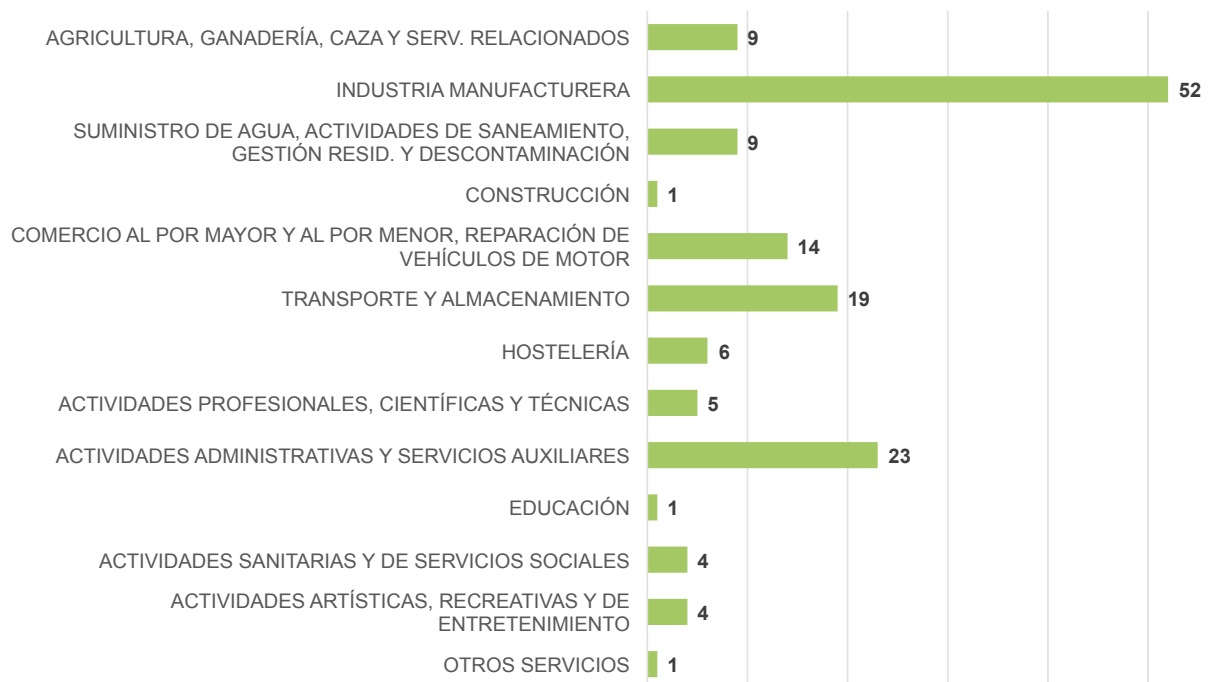
Tomando como referencia dicho listado, teniendo en cuenta los datos solicitados por el Ministerio de trabajo y a fin de homogeneizar la información relativa a dichos sectores, los expedientes iniciados en 2021 afectaron, como en años anteriores, principalmente al sector **SERVICIOS**, seguido de la **INDUSTRIA** y **AGRICULTURA**.

GRÁFICO 11. N° DE PROCEDIMIENTOS POR SECTORES Y PORCENTAJE (2021-2020).



La mayor parte de los conflictos quedarían encuadrados en el epígrafe **C “Industria manufacturera”** que totaliza **52** expedientes, seguida del epígrafe **N “Actividades administrativas y servicios auxiliares”**, con **23** y del **H “Transporte y almacenamiento”** con **19** expedientes.

GRÁFICO 12. N° DE EXPEDIENTES INICIADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2021 (SECCIONES CNAE).

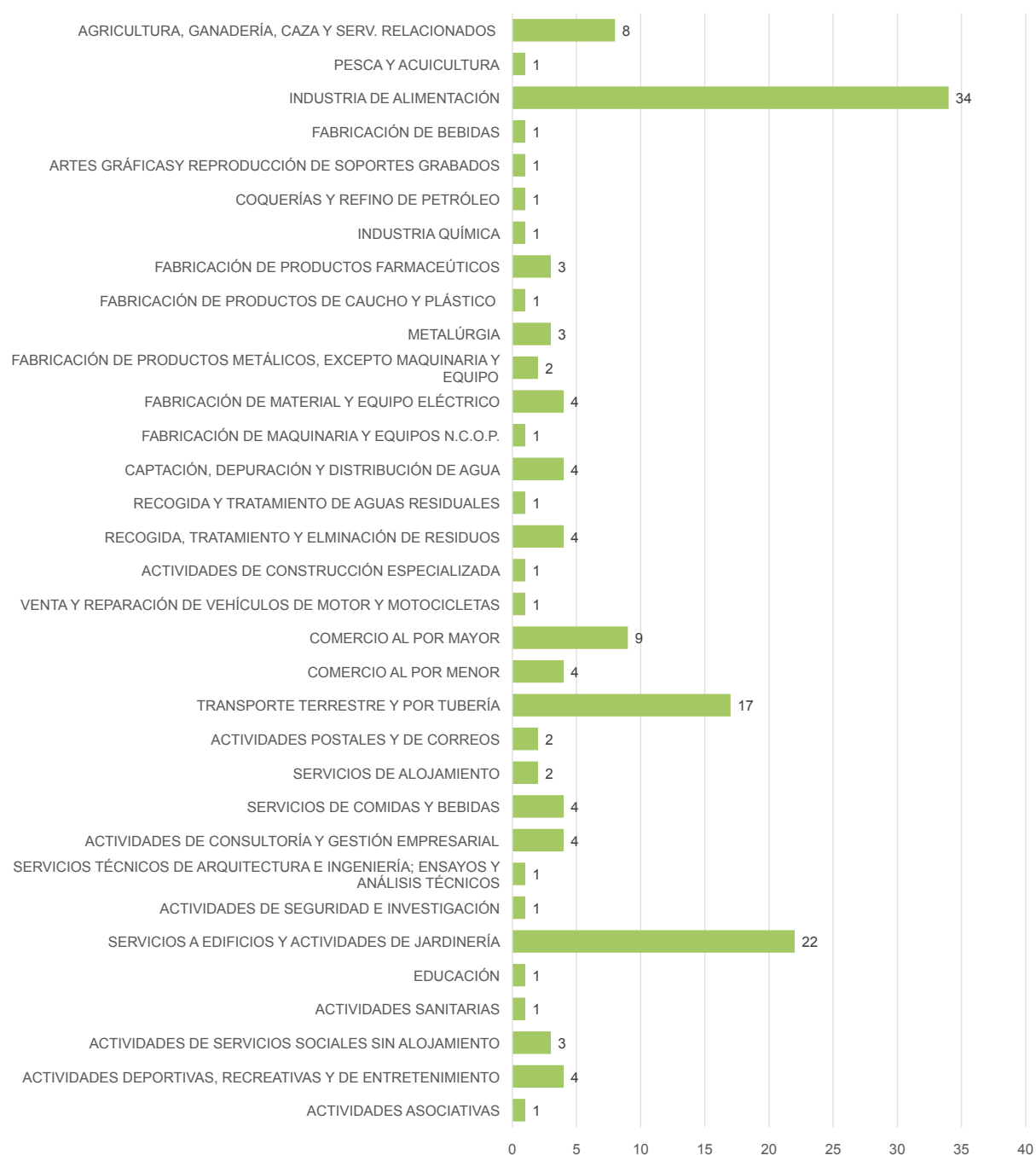




En función de las divisiones en las que se estructura la CNAE, la mayor parte de los conflictos quedarían encuadrados en la de **“Industria de alimentación” (CNAE 10)** con **34** expedientes y la de **“Servicios a edificios y actividades de jardinería” (CNAE 81)** que totaliza **22** a continuación, se encontraría la de **“Transporte terrestre y por tubería” (CNAE 49)** con **17**.

Todos los expedientes iniciado en 2021 aparecen reflejados en el gráfico nº 13 dentro de las divisiones de la CNAE

GRÁFICO 13. N° EXPEDIENTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2021 (DIVISIONES CNAE).

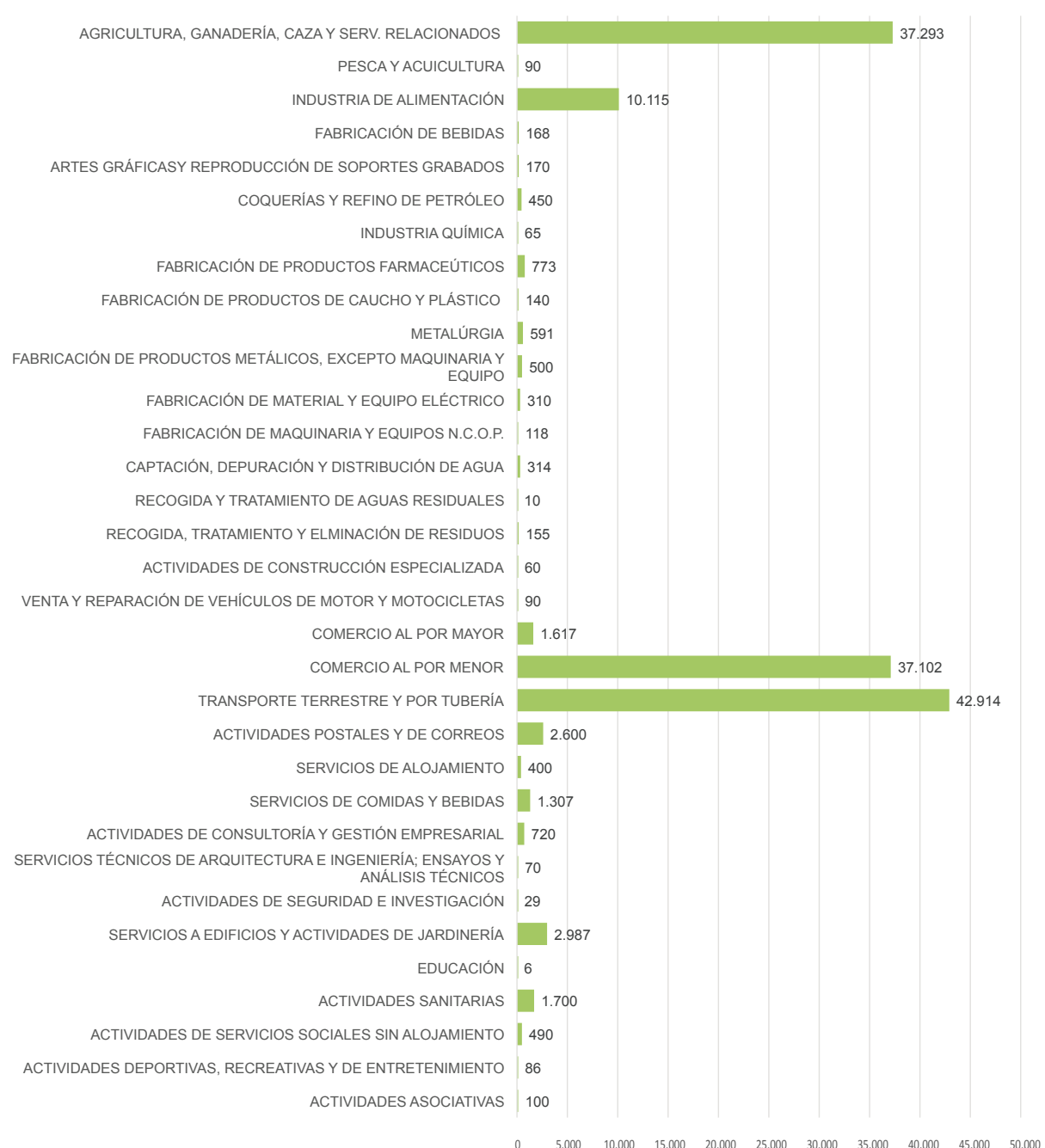




Por último, en el gráfico 14 se han representado las personas trabajadoras afectadas por los expedientes iniciados en 2021 también en función de las divisiones CNAE. Así la división de **“Transporte terrestre y por tubería” (CNAE 49)** ha presentado un número mayor de personas trabajadoras afectadas con **42.914**, también destacar las de **“Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados” (CNAE 01)** y la de **“Comercio al por menor excepto de vehículos de motor y motocicletas” (CNAE 47)** con 37.293 y 37.102 personas trabajadoras afectadas respectivamente.

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.

GRÁFICO 14. Nº DE TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2021.

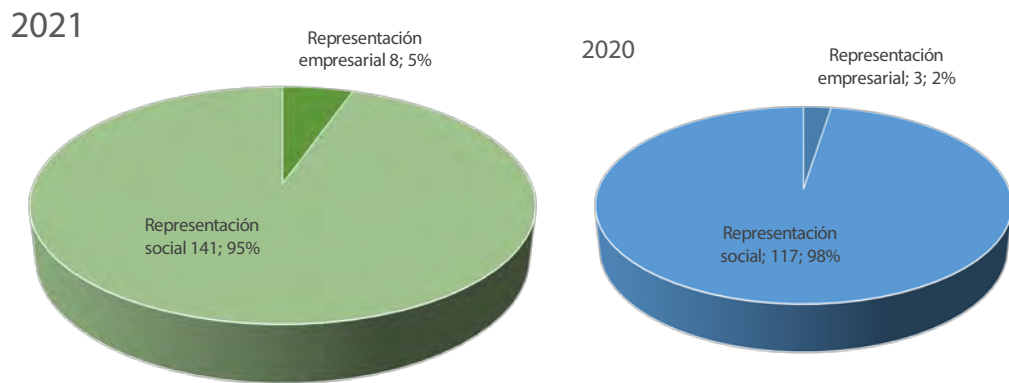


5. Promoción de los expedientes.

Durante el año 2021, se mantiene el uso mayoritario de los mecanismos para la solución autónoma de conflictos laborales por la **parte social** que ha instado **141** de los expedientes (95%). Los expedientes promovidos por la representación empresarial han sido **8** (5%).

En comparación con el año anterior se ha visto incrementado notablemente el porcentaje de expedientes incoados por solicitud de las empresas o de sus organizaciones representativas. En valores absolutos este ha sido el año en el que más solicitudes se han presentado en la OMAL por la parte empresarial.

GRÁFICO 15. N° EXPEDIENTES Y PORCENTAJE EXPEDIENTES INICIADOS PARTE SOCIAL Y EMPRESARIAL (2021-2020).



Dentro de parte social, la **representación sindical** continúa siendo la que mayor volumen de procedimientos ha iniciado, el **66%** en 2021, frente al 78% de 2020. El porcentaje de conflictos promovidos por la **representación unitaria** de las personas trabajadoras ha aumentado en 2021 hasta situarse en un 26%, cortando la tendencia bajista de los últimos años 20% en 2020, 29,6% en 2019, un 37% en 2018 y un 41% en 2017.

Finalmente, 8 procedimientos ha sido tramitado a instancia de la **empresa**, lo que supone un **5%** del volumen de actividad derivada de la gestión del sistema.

GRÁFICO 16. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE (2021-2020).

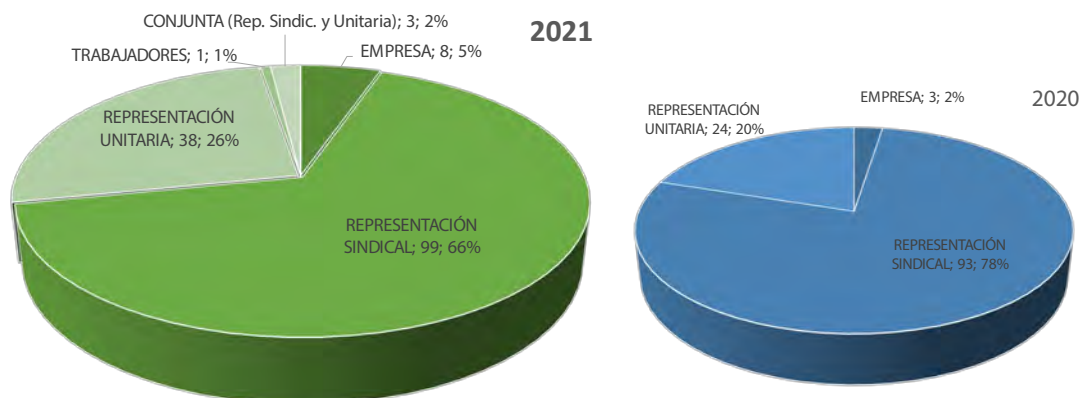
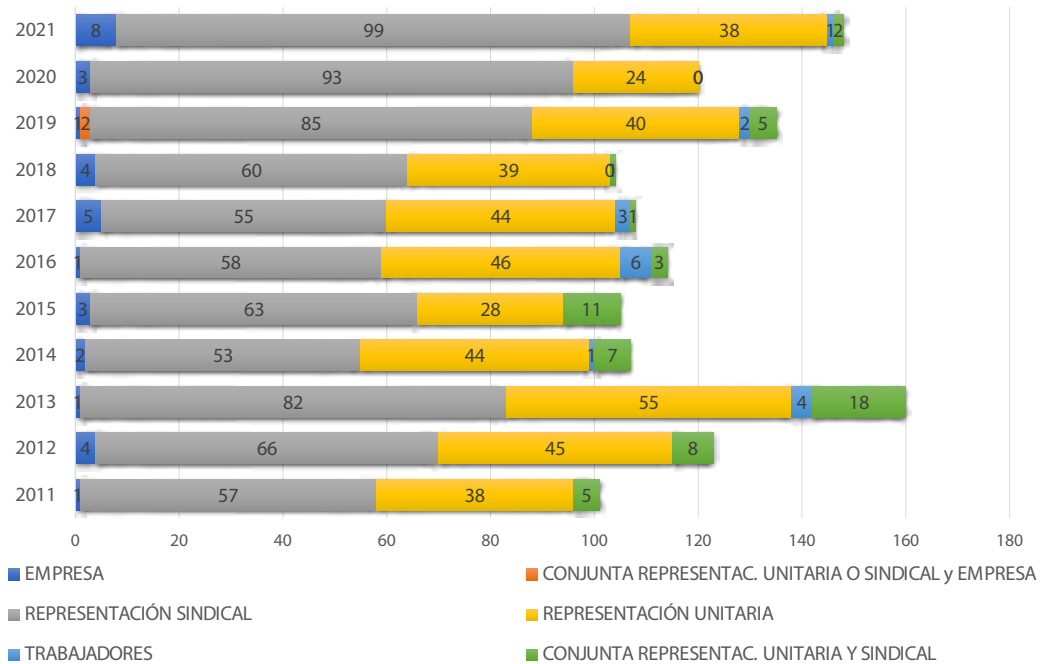




GRÁFICO 17. EVOLUCIÓN N° EXPEDIENTES POR TIPO DE SOLICITANTE DE LA MEDIACIÓN 2011- 2021.



En cuanto a los conflictos planteados por la **REPRESENTACIÓN SINDICAL**, el sindicato **UGT** ha sido el más activo con **29** expedientes solicitados, seguido de **CCOO** y **USO** con **25** y **16**, 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, ISA, REDES, SINDICATO LIBRE DE CORREOS, SINDICATO DE OFICIOS VARIOS CNT AIT y SITRAS.

GRÁFICO 18. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE DE LA MEDIACIÓN 2021.

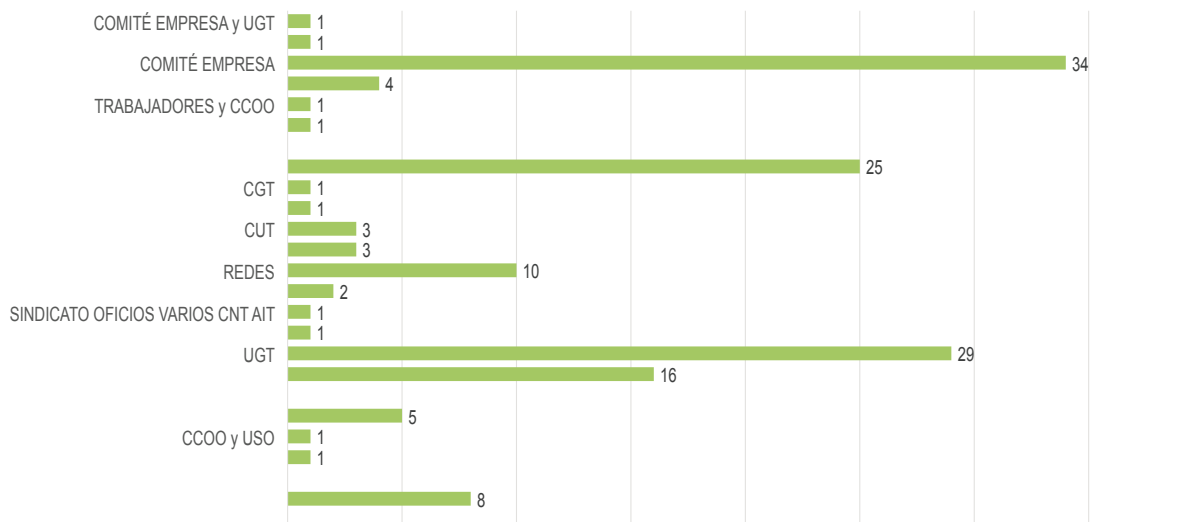
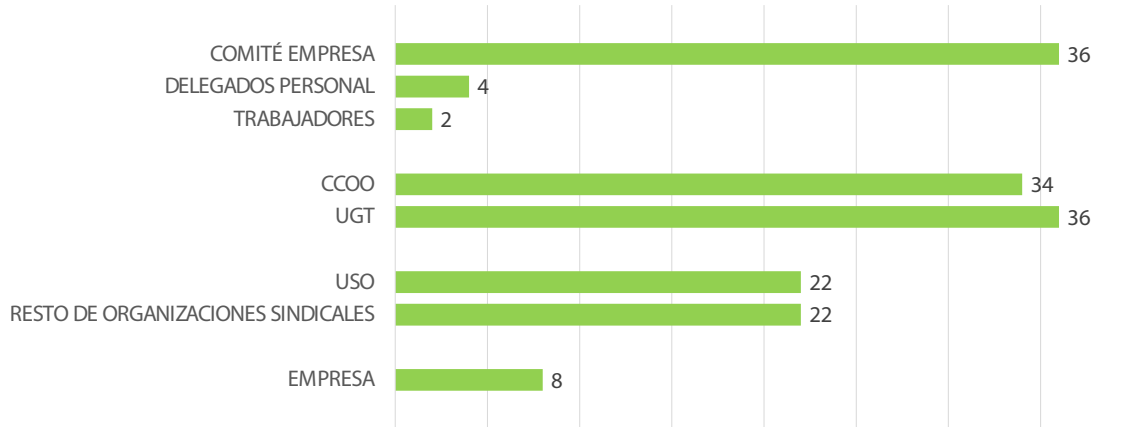


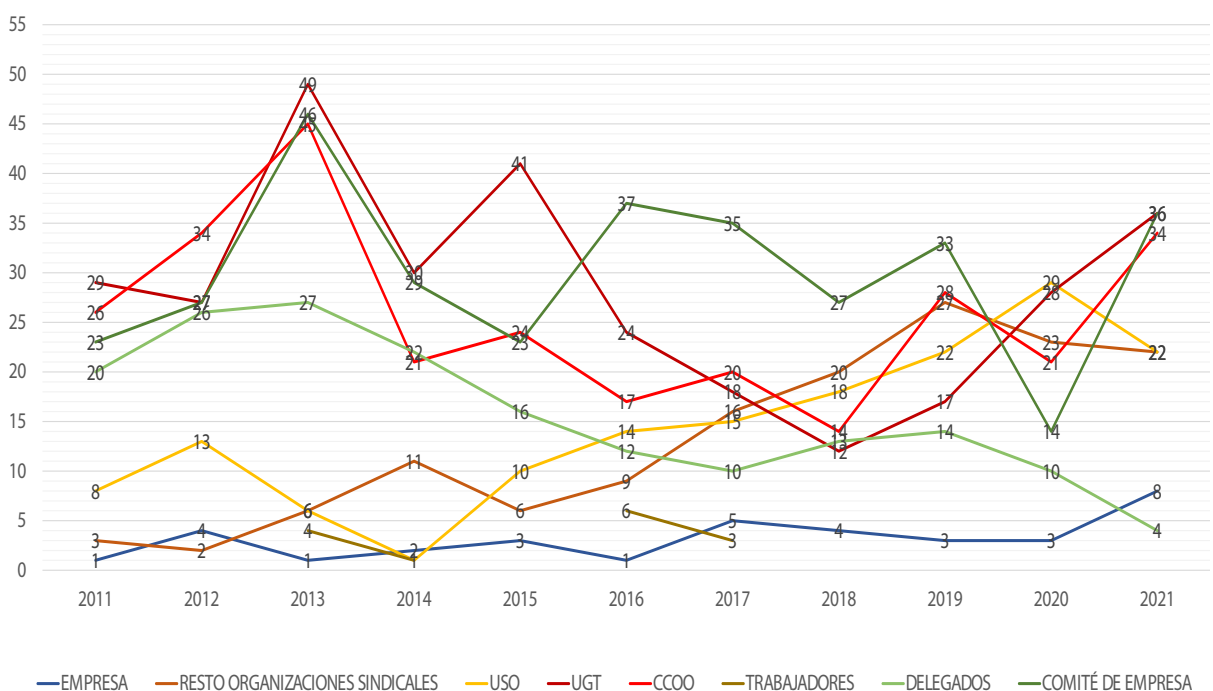
GRÁFICO 19. Nº EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, CONSIDERANDO ACTUACIONES PROMOVIDAS TANTO INDIVIDUALMENTE COMO DE MANERA CONJUNTA CON OTRAS REPRESENTACIONES. 2021.



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

Por lo que respecta a las organizaciones sindicales, los sindicatos más representativos CCOO y UGT siguen utilizando con una alta frecuencia el sistema para intentar solucionar las discrepancias laborales, si bien resulta significativa la presentación por el sindicato USO de 22 solicitudes de mediación, 16 en solitario y 6 de manera conjunta con otras organizaciones, siendo una entidad muy activa en el uso de la mediación, y los 22 expedientes instados por otras organizaciones sindicales.

Gráfico 20. Comparativa nº expedientes iniciados por tipo de solicitante, considerando actuaciones promovidas tanto individualmente como de manera conjunta con otras representaciones. (2010 – 2021).





6. Personas trabajadoras y empresas afectadas en los procedimientos.

Los trabajadores y empresas afectadas en los expedientes tramitados en 2021 han sido **743.540 personas trabajadoras y 112.123 empresas** en la Región de Murcia. Al igual que se señaló el año anterior, tanto el número de trabajadores y de empresas ha sido muy alto al incluirse en los dos últimos años, un expediente en cada año como consecuencia de una convocatoria de huelga general que afectaba a todos los sectores y empresas y trabajadores.

GRÁFICO 21. COMPARATIVA PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS 2018-2021

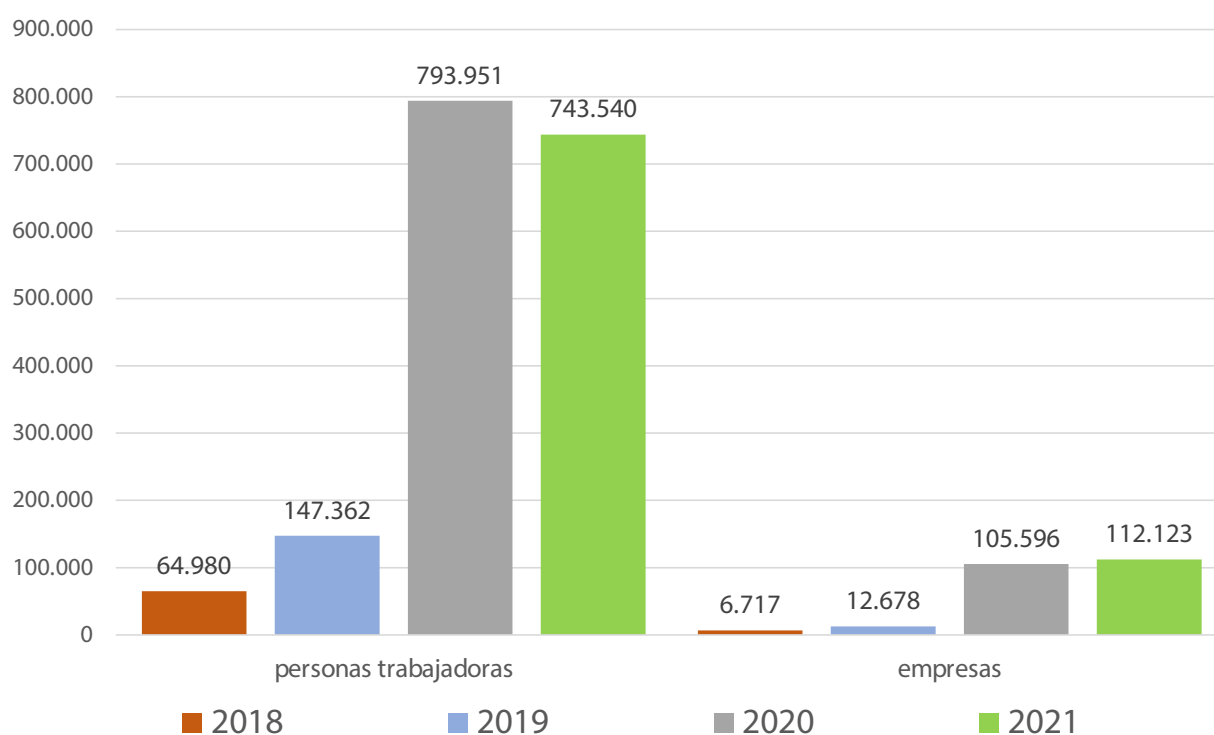


TABLA 2. EXPEDIENTES INICIADOS Y PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS POR TRIMESTRES 2021

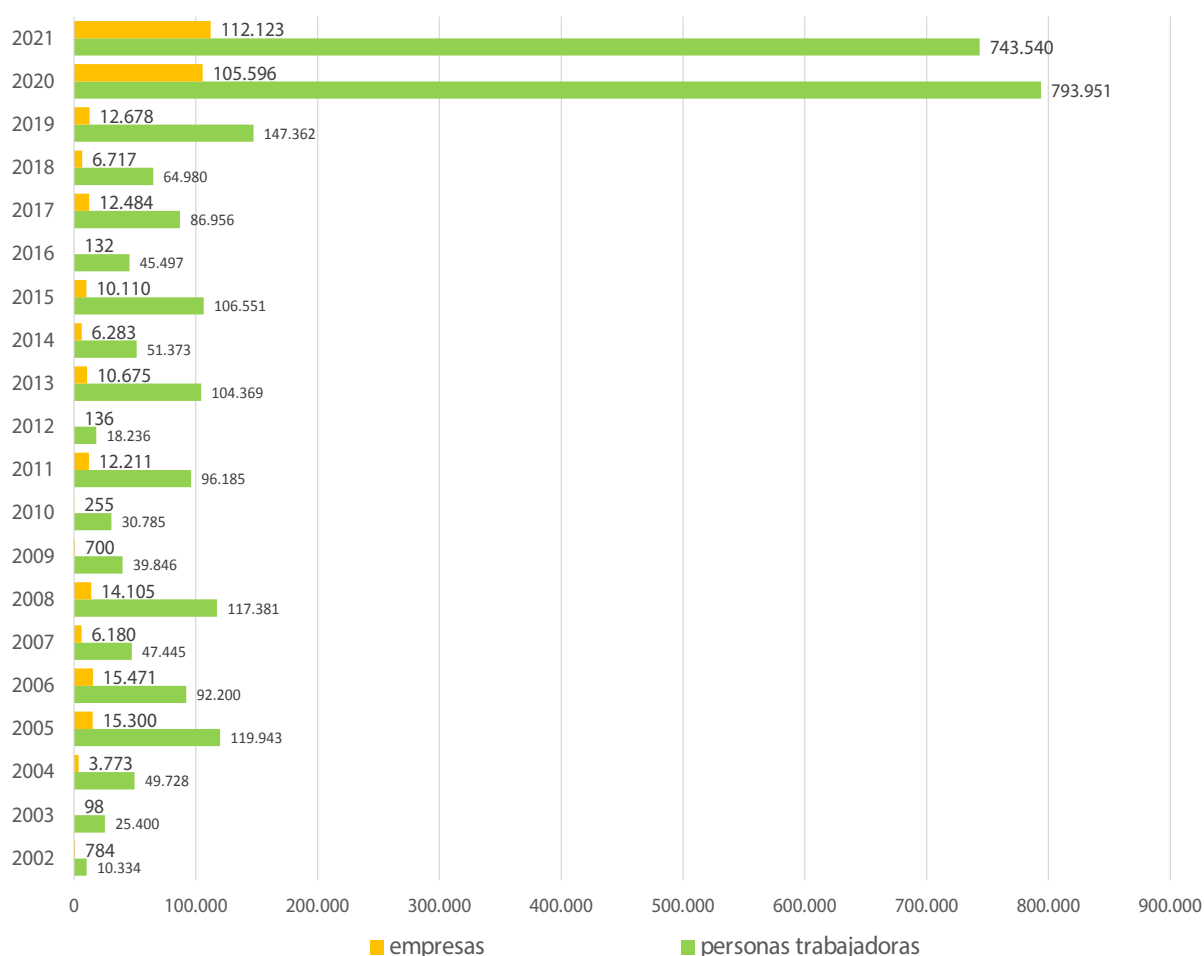
	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	Total anual 2021
Expedientes	56	28	26	39	149
Personas trabajadoras	610.540	22.709	25.342	84.949	743.540
Empresas	100.455	246	3.026	8.396	112.123
Pers. trabaj. / Exped.	10902,50	811,04	974,69	2178,18	4990,20
Emp. / Exped.	1793,84	8,79	116,38	215,28	752,50



TABLA 3. PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS, POR MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO 2021

MATERIAS objeto de conflicto	Expedientes	Persona trabajadoras	Empresas
VARIAS MATERIAS / SIN CLASIFICAR*	38	646.974	106.186
BLOQUEO NEGOCIACIÓN CONVENIO	5	64.350	5.751
RETRIBUCIONES	38	19.885	116
DERECHOS	17	3.392	17
PROCESOS REESTRUCTURACIÓN	19	3.161	19
CONTRATACIÓN	5	2.479	7
TIEMPO DE TRABAJO	22	2.457	22
IGUALDAD	2	585	2
INCUMPLIMIENTO ACUERDO	1	150	1
IMPUGNACIÓN DE ACUERDO	1	78	1
NO INICIO NEGOCIACIÓN	1	29	1

GRÁFICO 22. EVOLUCIÓN N° TOTAL BENEFICIARIOS 2002-2021





En los datos del primer trimestre aparece incluido el expediente relativo a la huelga general convocada en marzo en la Región de Murcia.

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.

7. Resultados de los procedimientos.

En el año 2021 han **concluido** un total de **151** expedientes de mediación, lo que supone un **aumento del 36%** respecto al año 2020. A comienzos de 2021 teníamos 21 expedientes iniciados en años anteriores (1 en 2018, 3 en 2019 y 17 en 2020) todavía en tramitación, de los que 20 han finalizado en 2021 y de los 149 iniciados en el año 2021, 131 han concluido. En consecuencia, al comenzar 2022 continúan en tramitación 19 expedientes: 1 de 2020 y 18 de 2021.

De los **151** procedimientos que finalizaron en 2021, en **48** los trabajadores y empresarios vieron **resueltas sus discrepancias**, lo que representa un **31,8%** del total, experimentando un **aumento del 2,1%** respecto al año anterior. Si excluimos los 31 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 40%.

Los expedientes que finalizaron **sin avenencia** entre las partes sumaron **72**, es decir un **47,7%** del total. Si excluimos las tramitaciones no efectivas los expedientes sin avenencia representarían el 60%.

Respecto a los expedientes en los que la **tramitación no resultó efectiva**, ascendieron a **31** en 2021, un 20,5% del total, lo que supone un descenso del 3,8% respecto al año anterior. De ellos, **5** expedientes finalizaron **intentados sin efecto**, **9 desistidos** y **16 archivados**, en un expediente más se desistió frente a una de las empresas y resultó intentado sin efecto frente a otra.

GRÁFICO 23. RESULTADOS OBTENIDOS EXPEDIENTES TRAMITADOS 2021-2020

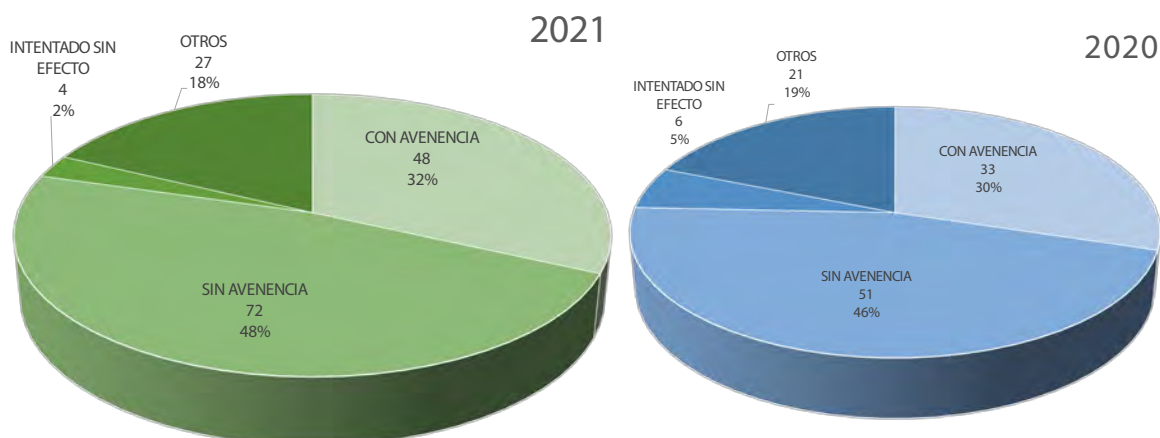




TABLA 4. RESULTADOS OBTENIDOS POR MESES: EXPEDIENTES TRAMITADOS, PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS. 2021

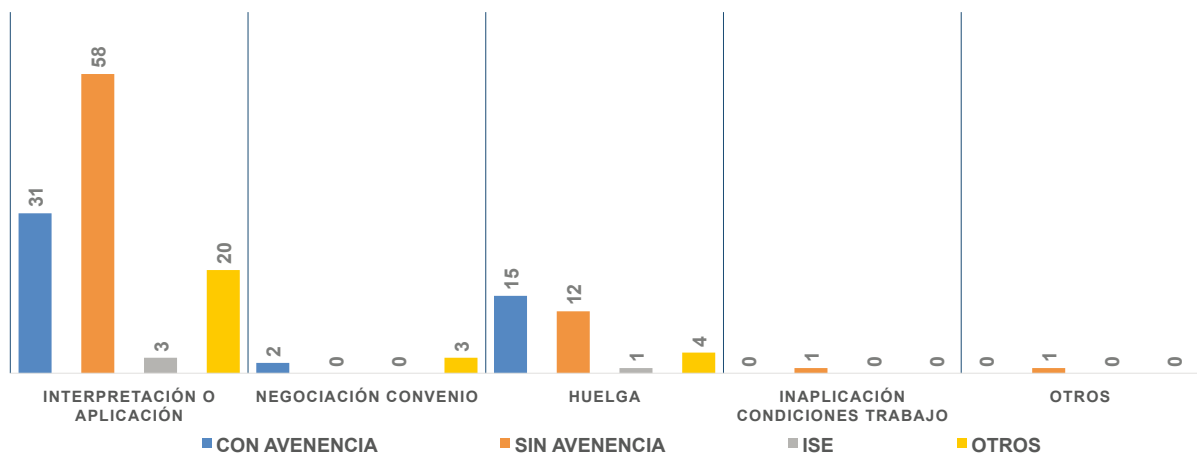
	EXPEDIENTES					PERSONAS TRABAJADORAS					EMPRESAS				
	TOTAL	con acuerdo	sin acuerdo	ISE	otros	TOTAL	con acuerdo	sin acuerdo	ISE	otros	TOTAL	con acuerdo	sin acuerdo	ISE	otros
ENERO	13	4	5	2	2	39.807	266	1.171	170	38.200	6.402	4	5	2	6.391
FEBRERO	22	7	14	1	0	3.681	1.153	2.519	9	0	37	20	16	1	0
MARZO	21	8	10	1	2	601.728	1.065	541	600.000	122	100.020	8	10	100.000	2
ABRIL	14	3	8	0	3	4.129	660	2.895	0	574	22	3	16	0	3
MAYO	12	3	4	0	5	2.804	238	827	0	1.739	12	3	4	0	5
JUNIO	5	1	3	0	1	731	170	418	0	143	5	1	3	0	1
JULIO	14	4	8	0	2	17.731	740	16.841	0	150	83	4	77	0	2
AGOSTO	5	1	4	0	0	911	118	793	0	0	5	1	4	0	0
SEPTIEMBRE	9	3	3	0	3	51.797	20.290	32	0	31.475	7.007	3.002	3	0	4.002
OCTUBRE	11	2	6	0	3	3.262	250	2.482	0	530	12	3	6	0	3
NOVIEMBRE	10	3	2	0	5	2.244	1.190	370	0	684	20	12	2	0	6
DICIEMBRE	15	9	5	0	1	3.325	2.638	637	0	50	164	158	5	0	1
TOTAL	151	48	72	4	27	732.150	28.778	29.526	600.179	73.667	113.789	3.219	151	100.003	10.416



Por otro lado, los trabajadores y empresas que han visto **resueltas favorablemente sus controversias** en los expedientes con un resultado positivo tramitados en 2021 han sido **28.778 personas trabajadoras** y **3.219** las **empresas**, cifras que representan el 3,9% del total de personas trabajadoras y del 2,8% 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 **40%**, en los conflictos consecuencia del ejercicio del derecho de **huelga**, las resoluciones de las controversias que motivan la huelga han sido del **46,9%** y en los conflictos de **interpretación y/o aplicación** los conflictos solucionados descienden hasta un **27,7%**.

GRÁFICO 24. RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2021



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

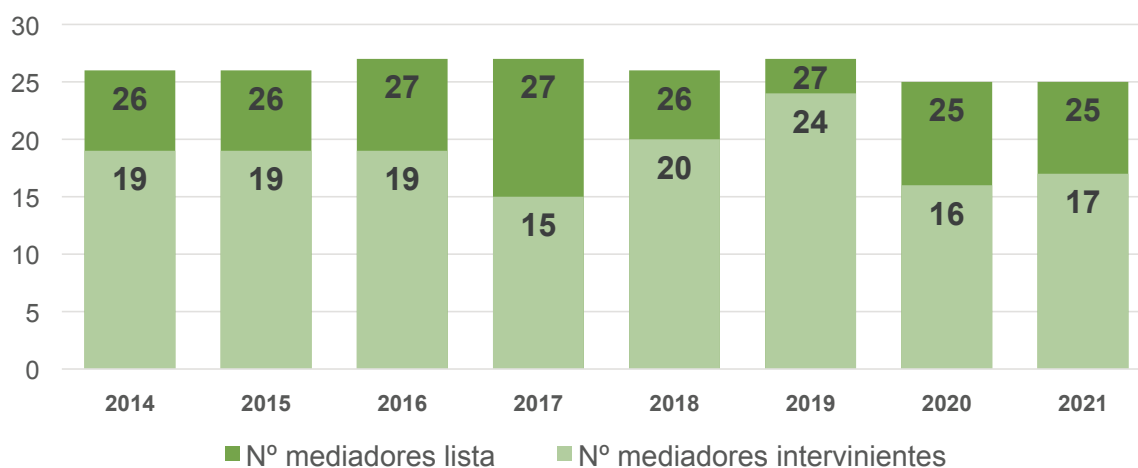


como conjuntas de los mediadores son previas a la necesaria comparecencia de las partes a una reunión en la OMAL. En este sentido a los mediadores se les convoca con suficiente antelación para que puedan trazar en común las vías de solución del conflicto, estableciendo con carácter previo una **estrategia 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 ASACMUR, está integrada actualmente por de **25 mediadores**. De esos 25 mediadores, han intervenido en los procedimientos tramitados en 2021 un total de **17 mediadores**, lo que supone un **68%**. Se ha incrementado ligeramente el porcentaje respecto al año anterior que fue del 64%, si bien queda lejos del **88,8%** alcanzado en el año 2019.

GRÁFICO 25. MEDIADORES INTERVINIENTES 2014-2021



Por otro lado, 6 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 asignados por mediador es de 8,8 si bien encontramos dos mediadores que solo han intervenido en un expediente y tres mediadores que lo han hecho en 57, 30 y 28 expedientes, en 9 de ellos de manera conjunta. Estos **tres mediadores** han intervenido en **106 expedientes** lo que representa un **71,1%** de las tramitaciones.

Es de destacar el hecho de que **un solo mediador** ha actuado en **57 expedientes** de mediación, en **44** designado por la parte solicitante y 13 por la no solicitante, y en **33** de ellos ha intervenido 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 2021 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.

El artículo 5.4 de ASACMUR III ha venido a establecer expresamente la realización de una actividad preventiva de la conflictividad, a través de una permanente **asistencia y colaboración a la negociación colectiva, en particular a las comisiones negociadoras y a las comisiones paritarias**.

Durante 2021 se han iniciado **27 expediente de negociación** a instancia de comisiones negociadoras, comisiones paritarias y comités. 4 expedientes en el primer trimestre, 18 en el segundo, 1 en el tercero y 4 más en el cuarto trimestre de 2021

Se han celebrado un total de **65 reuniones de negociación**, lo que supone un **aumento del 357%** frente a las celebradas en 2020. Su duración total ha sido de **118 horas** de negociación (media de 1 hora y 45 minutos por reunión) y han asistido **806 personas** a las mismas, lo que supone un incremento del 675% con respecto a 2020.

Las negociaciones desarrolladas afectaban a las condiciones de trabajo de **200.470** personas trabajadoras y de **26.501** empresas.

TABLA 5. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN 2021.

ÓRGANO QUE SE REÚNE	MATERIA	REUNIONES	ASIS.
Comisión Paritaria CC Comercio en General	Retribuciones	1	5
Comisión Paritaria CC SECOM Iluminación, S.L.	Tiempo de trabajo	1	14
Comisión Paritaria CC Transporte de Viajeros Urbanos y Regulares de Cercanías	Tiempo de trabajo	1	13
Comisión Negociadora CC Limpieza Pública Viaria	Constitución CN	8	137
Comité de empresa de ORTHEM Transporte Sanitario de la RM, UTE (Concesión Lote 8 Serv. Transporte Sanitario SMS)	Varios	7	120
Comité de empresa de Transporte Sanitario de la RM, UTE (Concesión Lotes 1 y 7 Serv. Transporte Sanitario SMS)	Varios	2	45



ÓRGANO QUE SE REÚNE	MATERIA	REUNIONES	ASIS.
Parte empresarial Comisión Negociadora CC Transporte de Viajeros Urbanos y regulares de Cercanías	Varios	1	6
Comité de Seguridad y Salud de Transporte Sanitario de la RM, UTE (Concesión Lotes 1 y 7 Serv. Transporte Sanitario SMS)	Varios	2	20
Comité de Seguridad y Salud de Transporte Sanitario de la RM, UTE (Concesión Lote 8 Serv. Transporte Sanitario SMS)	Varios	2	20
Comité de empresa de Transporte Sanitario de la RM, UTE (Concesión Lotes 1 y 7 Serv. Transporte Sanitario SMS)	Varios	1	10
Comité de empresa de Clece, S.A. (Concesión Serv. ayuda domicilio Ayto. Murcia)	Constitución Comité de empresa y aprobac. Rgto., Funcionamiento	1	13
Comisión Negociadora CC Comercio en General	Negociación CC	5	55
Comisión Negociadora CC Comercio de Alimentación (Detallistas, Supermercados y Autoservicios de alimentación)	Negociación CC	3	26
Comité de Empresa de Transporte Sanitario de la RM, UTE (Concesión Lote 3 Serv. Transporte Sanitario SMS)	Varios	2	20
Comité de empresa de Juan Fornés Fornés, S.A. (Supermercados masymas Fornés)	Varios	2	28
Comité de Seguridad y Salud de Transporte Sanitario de la RM, UTE (Concesión Lote 3 Serv. Transporte Sanitario SMS)	Varios	1	15
Comité de Seguridad y Salud de Transporte Sanitario de la RM, UTE (Concesión Lotes 2 y 6 Serv. Transporte Sanitario SMS)	Varios	-	-
Comité de empresa de Agrios El Carril, S.L.	Varios	1	5
Comité de empresa de Clece, S.A. (Concesión Serv. ayuda domicilio Ayto. Murcia)	Varios	4	59
Comisión Negociadora CC Agrícola Forestal y Pecuario	Negociación CC	4	37
Parte social Comisión Negociadora CC Comercio en General	Negociación CC	3	30
Comité de empresa de Molinense Producciones Nat., S.L:	Procesos de reestructuración	1	6
Comisión Negociadora CC Hostelería	Negociación CC	6	40
Comisión Salud y Prevención Hotel Caleia Mar Menor	Prevención riesgos laborales	1	8
Comisión empresa Hotel Caleia Mar Menor - SAREB	Prevención riesgos laborales	-	-
Parte social Comisión Negociadora CC Hostelería	Negociación CC	1	15
Comité de empresa de ORTHEM Transporte Sanitario de la RM, UTE (Concesión Lote 8 Serv. Transporte Sanitario SMS)	Varios	4	59



Significar que en el marco de las negociaciones de los correspondientes convenios se han reunido las comisiones negociadoras de los siguientes convenios: “Agrícola, forestal y pecuario”, “Comercio de alimentación (detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación)”, “Comercio en general”, “Hostelería” y “Limpieza pública viaria”.

3.3. ACTIVIDADES DE FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Atendiendo a lo dispuesto en el Convenio nº 154 de la O.I.T. sobre Fomento de la Negociación Colectiva, de 19/6/1981, la Fundación ha sido concebida para contribuir activamente al fomento de la negociación colectiva, esto significa que todos los procedimientos y actuaciones son voluntarios y se orientan a estimular a las partes a alcanzar un acuerdo entre ellas. Las funciones de la Fundación, en este sentido, se desarrollan de manera que no obstaculizan la libertad de negociación colectiva.

En este marco, sin perjuicio de los procedimientos de mediación y las actividades de asistencia y colaboración a diferentes comisiones, que sin duda también contribuyen al fomento de la negociación colectiva, ASACMUR III ha recogido expresamente esta concepción fundamental de la Fundación en la Disposición adicional quinta, de fomento de la negociación colectiva, en relación tanto con las actuaciones de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral, como las del Observatorio de la Negociación Colectiva.

La DA5ª dispone que, a tal fin, cuando se produzca el agotamiento del periodo de vigencia inicialmente pactado de un convenio colectivo y este haya sido denunciado, la Oficina deberá dirigirse a las partes legitimadas para negociar interesando la conveniencia de instar, en su caso, la realización de cualquier tipo de actuación tendente a facilitarles el desarrollo de las correspondientes negociaciones.

En cumplimiento de dicho deber, dentro del ámbito funcional del Observatorio se **identificaron los convenios colectivos regionales sectoriales vencidos a comienzos de 2021**. En el Informe de la situación de la negociación colectiva de 2021 se identifican 19 unidades de negociación inexistentes o inactivas durante muchos años y 42 convenios con unidades activas. De ellos, al comenzar el año 2021, 12 convenios se encontraban dentro del periodo de vigencia inicialmente pactado y 31 se encontrarían vencidos y, en el caso de que hubieran sido denunciados, en negociación (un total de 13 contemplan su denuncia automática y 18 la denuncia debe ser expresa).

En el año 2021, con el objetivo de identificar a las partes legitimadas para negociar los convenios con unidades activas, se realizaron un total de 40 solicitudes de **certificaciones de representatividad sindical** en dichos sectores a la Oficina Pública de Elecciones Sindicales.

Durante el año 2021 se han realizado un total de **19 comunicaciones a las organizaciones sindicales** con legitimación en las correspondientes mesas de negociación, interesando la posibilidad de instar cualquier tipo de actuación en la OMAL, de conformidad con lo dispuesto en la DA5ª de ASACMUR III.

Así mismo, considerando que el Observatorio de Negociación colectiva (ONC) ha sido constituido como instrumento de estudio y análisis de la negociación colectiva, y con la finalidad de facilitar, fomentar e impulsar la misma, de forma conjunta se han realizado **otras**



tantas solicitudes de información sobre el desarrollo que, en su caso, presente el proceso de negociación del referido convenio colectivo.

Las comunicaciones se han dirigido a las partes legitimadas de los siguientes convenios:

- **Aceitunas (Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno).** Convenio vencido desde 31/12/2016.
- **Agrícola, forestal y pecuario.** Convenio vencido desde 31/12/2018.
- **Aparcamientos y garajes.** Convenio vencido desde 31/12/2020.
- **Aserrío de madera y fabricación de envases, embalajes y peltas de madera.** Vencido desde 31/12/2020.
- **Caucho, zapatillas vulcanizadas e industrias afines.** Vencido desde 31/12/2017.
- **Empleados de fincas urbanas.** Convenio vencido desde 31/12/2010.
- **Fruta fresca y hortalizas (Manipulado y envasado).** Convenio vencido desde 31/12/2020.
- **Fruta, uva de mesa y otros productos agrícolas (Empresas cosecheras y productoras).** Convenio vencido desde 31/12/2012.
- **Frutos secos (Manipulado y envasado).** Convenio vencido desde 31/12/2012.
- **GLP Envasado y servicios oficiales.** Convenio vencido desde 31/12/2019.
- **Locales de exhibición cinematográfica y teatro.** Convenio vencido desde el 31/12/2019.
- **Panaderías.** Convenio vencido desde 31/12/2017.
- **Recolectores de cítricos.** Convenio vencido desde 31/12/2020.
- **Remolcadores de tráfico interior del Puerto de Cartagena.** Convenio vencido desde 31/12/2019.
- **Tomate fresco (Manipulado y envasado).** Convenio vencido desde 31/12/2020.
- **Tomate, lechuga y otros productos agrícolas (Empresas cosecheras y productoras).** Convenio vencido desde 31/12/2019.
- **Transporte de mercancías por carretera.** Convenio vencido desde 31/12/2015.
- **Transporte de viajeros regulares y discrecionales.** Convenio vencido desde 31/12/2019.
- **Transporte de viajeros urbanos y cercanías.** Convenio vencido desde 31/12/2019.

3.4. OTRAS ACTIVIDADES.

Con el mismo objetivo y como en años anteriores, la Fundación abre la posibilidad de que las empresas y las personas trabajadoras de la Región, así como sus organizaciones puedan dirigirse a la entidad para realizar **consultas, aclaraciones o peticiones de información** sobre aspectos laborales que resultan de su interés.

Previa solicitud se han resuelto numerosas consultas en diversas materias, significando las realizadas sobre las siguientes cuestiones:



- Reanudación de las negociaciones del convenio colectivo de comercio en general.
- Reanudación de las negociaciones del convenio colectivo sectorial de establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia.
- Impulso de las negociaciones de diversos convenios sectoriales.
- Representatividad sindical en la mesa de negociación sectorial.
- Información sobre expedientes tramitados en OMAL relativos a una empresa.
- Información sobre expedientes tramitados en OMAL relativos a la actualización SMI en el sector agrícola.
- Representatividad empresarial en la mesa de negociación sectorial.
- Información sobre todos los antecedentes relativos a las negociaciones del convenio sectorial de hostelería.
- Información sobre convenios sectoriales vencidos en 2021.
- Información procedimiento para la sustitución de los miembros del comité de empresa.
- Información sobre representatividad empresarial en la mesa de negociación de un convenio sectorial.
- Información sobre el ámbito funcional de un convenio sectorial.

Como consecuencia de la tramitación de diversos expedientes de mediación relativos a las negociaciones de diversos convenios sectoriales, 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** de las **negociaciones** de los siguientes convenios:

- 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 Turrone.
- CC Especies naturales, Condimentos y Herboristería (Preparado y empaquetado).
- CC Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia.
- CC Oficinas de Colegios Profesionales.
- CC Oficinas y Despachos.
- CC Panaderías.
- CC Transporte de Mercancías por Carretera.



3.5. REUNIONES CON LOS 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.

Como continuación a las reuniones que periódicamente se vienen manteniendo desde el año 2016 con los mediadores de la Oficina, en el año 2021 se ha celebrado dos reuniones más, los días 21/5/2021 y 17/12/2021.

1. Reunión de 21/5/2021.

En esta reunión se trataron diversas cuestiones de interés para su labor, como fueron las siguientes: Las dificultades derivadas de la percepción de la mediación como trámite preprocesal, los aplazamientos y suspensiones de las comparencias, la imparcialidad del mediador, el contenido de las actas y la forma de proceder en las reuniones telemáticas. La reunión tuvo una duración de **dos horas** y asistieron **6** mediadores, así como el personal de la Fundación.

2. Reunión de 17/12/2021.

En esta reunión se trataron diversas cuestiones de interés para su labor, como fueron las siguientes: La intervención previa de las comisiones paritarias, el papel del mediador en las discrepancias en los procesos de negociación colectiva, la formación de los mediadores y, de nuevo, la imparcialidad del mediador y el contenido de las actas. La reunión tuvo una duración de **una hora** y asistieron **4** mediadores, así como el personal de la Fundación.

3.6. ACTIVIDADES DE COLABORACIÓN CON ADMINISTRACIONES, 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 2021 sobre negociación colectiva titulado “Informe sobre la Negociación Colectiva en la Región de Murcia año 2020”.

La Fundación ha propuesto que en dicho informe se analice el tratamiento que se realiza en los convenios a la **solución autónoma de conflictos**, y concretamente a los pactos de acudir al sistema en los procesos de negociación, ante discrepancias en el seno de las comisiones paritarias y en los procedimientos para la inaplicación de condiciones de trabajo, y a la **igualdad**, concretamente los pactos sobre medidas de igualdad entre mujeres y hombres susceptibles de ser incluidas en los convenios propuestas por la legislación laboral, y medidas para prevenir el acoso laboral, así como medidas de igualdad de trato de las personas con discapacidad.



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. Proyectos de colaboración con la Universidad de Murcia y la Universidad Católica San Antonio de Murcia.

Durante el año 2021 se han mantenido conversaciones con la Universidad de Murcia y la Universidad Católica San Antonio de Murcia, orientadas a la formalización de sendos convenios de colaboración entre la Fundación y ambas instituciones docentes. Se encuentran actualmente en estudio por el patronato de los borradores elaborados. Entre otros objetivos abordables en los futuros convenios, resultan de interés a la Fundación la organización y realización conjunta de seminarios, jornadas y cursos, así como la formación especializada, principalmente en mediación y en negociación colectiva.

4. Colaboración estadística 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 2020, para su tratamiento e inclusión en la *Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de la Región de Murcia 2020*, elaborada por dicho Consejo. Así mismo se ha colaborado en la redacción del apartado correspondiente.

La Memoria se puede consultar en el siguiente enlace:

<https://www.cesmurcia.es/cesmurcia/paginas/publicaciones/UltimasPublicaciones.seam?pubId=2701&cid=2359>



5. Colaboración estadística 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 2020, para su tratamiento por el Consejo e inclusión en la Memoria del CES de ese año.

6. Colaboración estadística con el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En el marco de los acuerdos sobre criterios de información al Ministerio sobre mediación en el organismo, durante el año 2021, se ha elaborado y remitido mensualmente la información según los modelos y criterios establecidos en la reunión SGAES y representantes de los organismos en la sede del SIMA.

7. Colaboración con la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de la CARM.

En el marco de la colaboración solicitada por la jefatura de la citada Oficina con el fin de posibilitar la celebración de los **arbitrajes de elecciones sindicales** en esta sede, durante el año 2021 se han desarrollado **7 sesiones**, los días 11/6/2021,24/6/2021,15/7/2021,17/9/2021,15/10/2021,5/11/2021 y 17/11/2021, con aproximadamente unos 15 arbitrajes en total.

8. Colaboración con el INE.

El INE requirió la colaboración de la Fundación para la elaboración de estadísticas sobre “Indicadores de Actividad del sector servicios”, consistente en la cumplimentación mensual de los datos requeridos en el cuestionario.

3.7. ACTIVIDADES DE PARTICIPACIÓN EN CURSOS Y JORNADAS.

1. Curso de “Negociación colectiva y resolución de conflictos”, 23/4/2021.

El Director de la Fundación participó el 23/4/2021 invitado por la USO, en el curso de “Negociación colectiva y resolución de conflictos”, para la formación de delegados y miembros de comité de empresa, dentro de la actividad formativa “Negociación colectiva y diálogo social” organizada por la USO. Su intervención ha tratado sobre *Resolución de conflictos y mediación laboral en la OMAL*, con una duración de 5 horas, asistiendo 25 personas.

2. Curso de “Negociación colectiva y resolución de conflictos”, 3/12/2021.

El Director de la Fundación participó el 3/12/2021 invitado por la USO, en el curso de “Negociación colectiva y resolución de conflictos”, para la formación de delegados y miembros de comité de empresa, dentro de la actividad formativa “Negociación colectiva y diálogo social” organizada por el citado sindicato. Su intervención ha tratado sobre *Resolución de conflictos y mediación laboral en la OMAL*, con una duración de 5 horas, asistiendo 25 personas.

3. Jornada online “Los Retos de la negociación colectiva para el año 2022”, 20/12/2021.

El Director de la Fundación participó el 20/12/2021 invitado por la Universidad de Murcia, Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral, en la jornada online “Los retos de la negociación colectiva para el año 2022”, organizada por la Universidad



de Murcia y la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, a través de la citada Cátedra. Su intervención ha tratado sobre *El Sistema autónomo de solución de controversias laborales y la negociación colectiva en el marco de ASACMUR III*, con una duración de 15 minutos.

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

1. Memoria de Actividades 2020.

Elaboración de la Memoria de actividades 2020 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.

2. Informe sobre la Negociación colectiva en la Región de Murcia Año 2020.

En el marco del convenio de colaboración suscrito con el CES, la Fundación concretó los temas que se proponía significar en el Informe en 2021.

Respecto al tratamiento en los convenios publicados en 2020, a la **SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS** se interesaban expresamente las siguientes materias:

- La adhesión al sistema autónomo.
- Los pactos de acudir al sistema en los procesos de negociación de convenios colectivos cuando transcurrido el plazo para negociar un nuevo convenio no se alcance acuerdo. Específicamente el compromiso de acudir al arbitraje con carácter obligatorio en estos supuestos.
- Los pactos de acudir al sistema en los supuestos de **discrepancias surgidas en el seno de las comisiones paritarias**.
- Los pactos de acudir al sistema en materia de **inaplicación de condiciones de trabajo**.

Respecto al tratamiento en los convenios de la **IGUALDAD**, se concretaban los siguientes temas:

- Pactos sobre medidas de igualdad entre mujeres y hombres susceptibles de ser incluidas en los convenios colectivos propuestas por la legislación laboral. En materia de contratación, de clasificación profesional y promoción en el trabajo y pactos de elaborar y aplicar planes de igualdad.
- Medidas para prevenir el acoso laboral.
- Acciones de responsabilidad social de las empresas.



— Medidas de igualdad de las personas con discapacidad.

El estudio se puede consultar en el siguiente enlace a la página web de la Fundación <https://www.fundacionrlm.org/estudios/>

3. Informe sobre situación de la Negociación colectiva sectorial, septiembre 2021.

En la reunión del grupo de trabajo del ONC de 3/2/2021 se acordó elaborar un Informe sobre la situación de la Negociación colectiva sectorial en 2021. El Informe se entregó en diciembre de 2021 al grupo de trabajo del Observatorio y estaba estructurado en cuatro grandes apartados:

- Los convenios colectivos regionales de sector con unidades de negociación activas.
- La negociación colectiva sectorial con unidades activas en el año 2019.
- La negociación colectiva sectorial con unidades activas en el año 2020.
- La negociación colectiva sectorial con unidades activas en el año 2021.

En el mismo se analizaron la situación de las unidades de negociación de los convenios regionales sectoriales registrados, partiendo de la evolución de las negociaciones a lo largo de 2019, 2020 y 2021.

De los **64 convenios** sectoriales registrados se identificaron un total de 22 unidades de negociación que no presentan ninguna actividad negociadora desde hace bastantes años. En consecuencia, restan un total de **42 convenios sectoriales en los que las unidades de negociación están activas en mayor o menor medida.**

Como refleja el informe el número de convenios que se encuentran vencidos al comenzar los correspondientes años objeto de estudio han ido aumentando hasta situarse en 31, un 72,09%, de los convenios sectoriales con unidades activas. Siendo significativo que 9 de ellos llevan en negociación más de cinco años.

4. Informe sobre situación de la Negociación colectiva sector agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados, diciembre 2021.

En diciembre de 2021 se entregó al grupo de trabajo del Observatorio el informe sobre la situación de la negociación colectiva en el sector de la agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados (CNAE 01). En él se analiza la actividad negocial sectorial y empresarial en dicho sector a partir de los documentos obrantes en REGCON.

5. Negociación colectiva 2021.

En el año 2021 se ha analizado los **51 Convenios** y acuerdos colectivos, de ámbito regional, publicados en el BORM durante ese año. De ellos, un total de **23** serían **convenios colectivos**, 3 serían de sector y 20 de empresa, y **5 modificaciones de convenio**, 1 de sector y 4 de empresa; **13 revisiones salariales**, **4 calendarios laborales** y **1 Acuerdo sobre clasificación profesional y tablas salariales**. Además del **Acuerdo interprofesional sobre materias concretas (ASACMUR III)**, **2 Acuerdos Marco**, **1 Acuerdo mixto** y **1 modificación de acuerdo marco**.



Los convenios sectoriales publicados en 2021 han sido los siguientes:

- *Industrias Pimentoneras.*
- *Oficinas y despachos*
- *Remolcadores del tráfico interior de los puertos de Cartagena y Escombreras.*

De los convenios analizados se ha extractado las cláusulas sobre, partes firmantes, ámbitos **temporal, territorial y funcional**, cláusulas de ultraactividad, procedimientos de **inaplicación de condiciones de trabajo**, procedimientos resolver discrepancias en **comisiones paritarias**, tiempo de trabajo, **incremento salarial** y **regulación de la solución autónoma 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:

