

memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 2 2 •

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



memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 2 2 •

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



FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA







ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. QUÉ ES LA FUNDACIÓN OFICINA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	6
2.1. LOS SISTEMAS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	6
2.2. EL SISTEMA AUTÓNOMO Y EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA REGIÓN DE MURCIA	7
2.3. LA FUNDACIÓN ORCL	7
2.4. FUNCIONES	8
2.5. NORMATIVA	13
2.6. COMPOSICIÓN	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. Análisis estadístico de los procedimientos.....	20
3.2. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN.....	37
3.3. ACTIVIDADES DE FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	40
3.4. OTRAS ACTIVIDADES	41
3.5. FORMACIÓN DE MEDIADORES	43
1. Participación en el encuentro interterritorial de personas mediadoras (octubre 2022).	43
2. Reuniones con mediadores.	43
3.6. ACTIVIDADES DE COLABORACIÓN CON ADMINISTRACIONES, INSTITUCIONES Y ENTIDADES.....	44
1. Convenio de colaboración con el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.....	44



2. Acuerdos sobre criterios aplicables a la información que se suministra al ministerio sobre mediación gestionada por los organismos.....	44
3. Colaboración Estadística con el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.....	45
4. Colaboración estadística con el Consejo Económico y Social de España	45
5. Colaboración estadística con el Ministerio de Trabajo y Economía Social.	45
6. Colaboración con profesores de la universidad.....	45
7. Colaboración con la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de la CARM.....	45
8. Colaboración con SIMA (organismo de solución autónoma de conflictos estatal). 45	
9. Colaboración con ORECLA (organismo de solución autónoma de conflictos de Cantabria).....	46
10. Colaboración con el protectorado de la fundación.....	46
3.7. ACTIVIDADES EN CURSOS Y JORNADAS.....	46
1. Curso de “Negociación Colectiva y Resolución de Conflictos”, USO 28/1/2022.....	46
2. “I curso de especialización en mediación laboral”, UCAM 28/1/2022.....	46
3. Jornadas “Situación actual e instrumentos de desarrollo de la negociación colectiva en la Región de Murcia”, UGT 30/6/2022.....	46
3.8. ACTIVIDADES DE DOCUMENTACIÓN, ANALISIS Y ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	47
1. Memoria de actividades 2021	47
2. Informe sobre la negociación colectiva en la Región de Murcia año 2021.....	47
3. Informe sobre situación de la negociación colectiva sectorial, abril 2022	48
4. Negociación colectiva 2022.	48
3.9. ACTIVIDADES DE PÚBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN WEB	49
1. Noticias	49
2. Contenido web.....	49
3. Publicación ASACMUR III.....	49



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*, consistente 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, una 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 Trabajo, 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 222 le ha correspondido la Presidencia a D. Antonio Jiménez Sánchez y la Vicepresidencia a D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol.



A 31 de diciembre de 2022 el Patronato aparece integrado por las siguientes personas físicas:

Presidente

D. Antonio Jiménez Sánchez (designado por UGT)

Vicepresidenta

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

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. Antonio Jiménez Sánchez (designado por UGT)

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

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 2022 los integrantes de la Comisión paritaria han sido:

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

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

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. Encarna del Baño Díaz
- D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol
- 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 han sido propuestos por las entidades firmantes del Acuerdo y consensuados por el Comité Paritario. Mediadores y árbitros, desde el momento que aceptan la designación para actuar en un expediente concreto, se ponen a disposición de ambas partes para estimularlas a alcanzar un acuerdo, en el caso de los mediadores, o resolver dentro de los límites acordados, el problema, en el de los árbitros. 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.

Durante el año 2022, el cuerpo de mediadores de la OMAL ha estado integrado por **24 mediadores**,

- 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. 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 en proceso de revisión, e 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 2022, 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 comparencias.

1. Principales indicadores de los procedimientos tramitados.

Durante el año 2022 la Fundación, a través de la OMAL ha iniciado un total de **128** expedientes de mediación, que afectaban, a las relaciones laborales de **151.046 trabajadores** y **8.270 empresas** en la Región de Murcia.

Desde los primeros expedientes instados en febrero de 2002 y hasta el 31 de diciembre de 2022 se han solicitado **2.143 mediaciones** y ningún arbitraje.



Esas 128 solicitudes presentadas suponen un **descenso del 14,1%** con respecto a las cifras del año 2021, lo que sitúa al año 2022 en el cuarto lugar en cuanto al número de expedientes iniciados, **manteniéndose por encima de la media** de 102 procedimientos gestionados anualmente por el organismo.

GRÁFICO 1. PROCEDIMIENTOS INICIADOS ANUALMENTE (2002-2022)

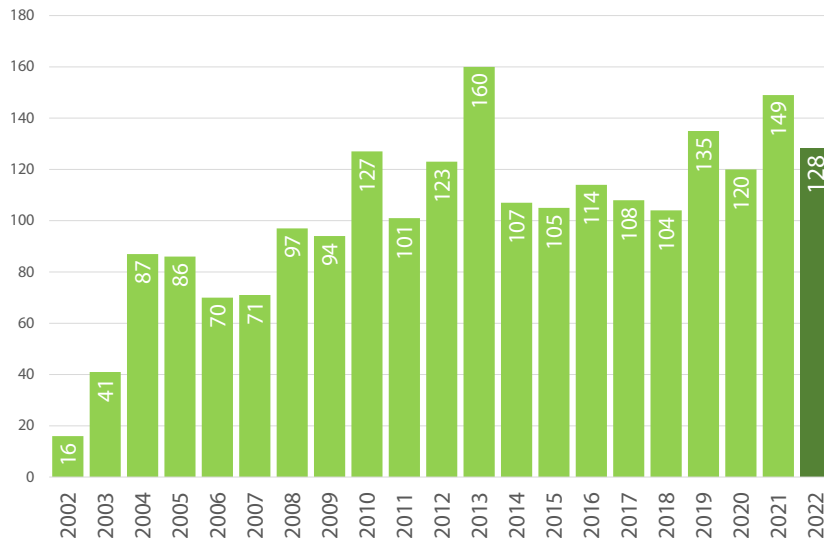
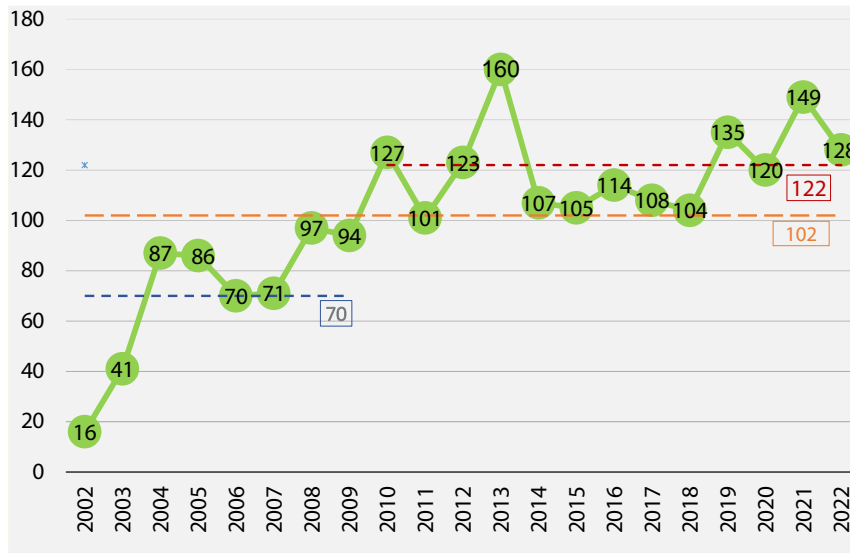


GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN ANUAL DE LOS EXPEDIENTES ANUALES (2002-2022)

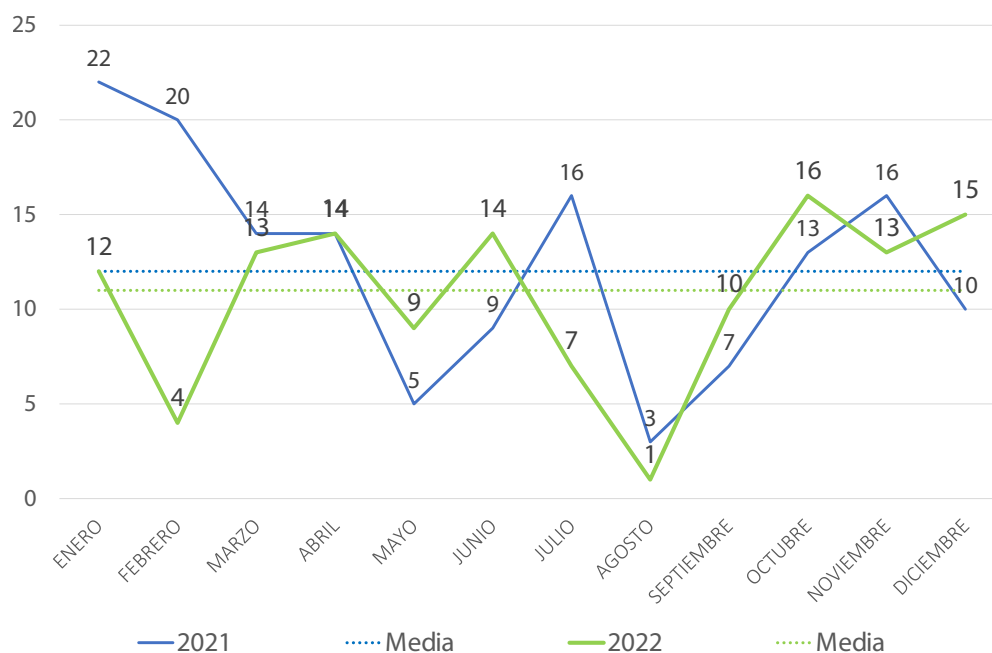


Respecto a los procedimientos iniciados mensualmente, el mes en el que se han presentado más escritos de inicio de procedimiento ha sido **octubre**, con **16 expedientes** de mediación. La media se ha situado en 2022 en 11 (10,67) expedientes al mes, cifra inferior a la del año 2021 que fue de 12 (12,42). Durante el **primer semestre de 2022** se han iniciado **66 expedientes**, siendo significativo el descenso experimentado con respecto al año anterior (84), concretamente del 21,4 %. En el segundo semestre de 2022 se iniciaron 62 expedientes, cifra ligeramente



inferior a la del año anterior, 65 en 2021. 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 **cuarto de 2022** fue el más activo en cuanto a mediaciones, iniciándose **44 expedientes** (39 en 2021), **37** en el segundo (28 en 2021), **29** en el primero (56 en 2021) y **18** en el tercero de 2022 (26 en 2021).

GRÁFICO 3. PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR MESES 2021 Y 2022



Respecto al **tipo de procedimiento** elegido, el 100% de los procedimientos iniciados en 2022 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 estancamiento y bloqueo de la negociación**, que conllevan la inevitable imposibilidad de adoptar acuerdos.

En cuanto al ámbito de los conflictos, **122 expedientes (95%)** han sido iniciados por conflictos en el ámbito de la **EMPRESA** o, en su caso, de centro de trabajo radicado en la Región de Murcia, y **6 expedientes (5%)** han sido de ámbito **SECTORIAL**.

Los expedientes de mediación han sido **promovidos** en la gran mayoría de los casos por la **representación de los trabajadores**, **125 expedientes**, mientras que la **representación empresarial** lo hizo en **3** procedimientos.

El órgano de mediación está formado por los mediadores que designan las partes en conflicto, pudiendo ser 1 ó 2 mediadores, siempre por decisiones de éstas. De los 128 expedientes iniciados en 2022, en un total de **56 expedientes (43,7%)** el órgano de mediación designado ha sido **unipersonal** y en **72** ha sido **colegiado (56,3%)**.



En los procedimientos tramitados han intervenido **17 mediadores** de un total de 24 (71%), y 5 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 y finalizados durante 2022 se han celebrado **184 comparecencias** en la OMAL, con un **descenso del 16%** con respecto a 2021.

A las reuniones celebradas en 2022 han asistido un total **1.884 personas**, un **12% menos** que en 2021, desarrollándose **250 horas** de reuniones de negociación en expedientes de mediación, es decir un **13,2% menos** que en 2021, con una duración media de **1 hora y 20 minutos**.

Los expedientes que a comienzos del año 2022 se encontraban en tramitación eran 19, durante el año 2022 se han iniciado 128 expedientes y los **expedientes tramitados y finalizados** durante el año 2022 han sido **127**, lo que supone un **descenso del 15,6%** con respecto a 2021 (151 procedimientos finalizados).

Los expedientes finalizados con avenencia han sido **47**, lo que supone un porcentaje del **37%** sobre el total, un 5,2% más que en 2021.

De acuerdo con el listado de códigos CNAE, las **actividades** en las que han surgido mayor número de discrepancias han sido, durante 2022, las de **“Industria de alimentación” (CNAE 10)** con **22** expedientes, el **“Comercio al por mayor e intermediarios de comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas” (CNAE 46)**, el **“Transporte terrestre y por tubería” (CNAE 49)**, y los **“Servicios a edificios y actividades de jardinería” (CNAE 81)** con **11** expedientes tramitados cada uno.

2. Análisis estadístico de los procedimientos.

2.1. 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 2022 no se ha iniciado ningún conflicto individual, siendo los **128** instados durante ese año **conflictos colectivos**.

La conflictividad tiende a seguir concentrada en conflictos colectivos de **interpretación o aplicación** de norma, convenio, acuerdo, o decisión o práctica de empresa, pasando de representar un 72,5% de los conflictos iniciados en 2021, a un **80,4% en 2022**. Los derivados o consecuencia del ejercicio del derecho de **huelga**, que en 2021 representaban un 22,1% de la conflictividad, han descendido durante **2022 hasta un 14,1%**. El porcentaje de conflictos derivados de la **negociación colectiva** ha sido de un **5,5% en 2022** frente al **4% del año** anterior.

En 2022, se han iniciado **103 expedientes** por discrepancias sobre **interpretación y/o aplicación** de una norma, convenio, pacto o una decisión o práctica de una empresa, **18** procedimientos lo han sido con carácter previo a huelga o consecuencia de una convocatoria de **huelga** y **7** expedientes por conflictos derivados de la **negociación de un convenio o acuerdo colectivo**.

En comparación con el año 2021, en el año 2022 se ha reducido ligeramente el número de expedientes de interpretación y aplicación (108 en 2021) y, significativamente, los derivados



de huelga (33 en 2021) y se ha producido una nueva recuperación en cuanto a los expedientes derivados de negociación de convenio o acuerdo colectivo, pasando de 6 en 2021 a 7 en 2022.

GRÁFICO 4. TIPOS DE CONFLICTOS 2021 Y 2022

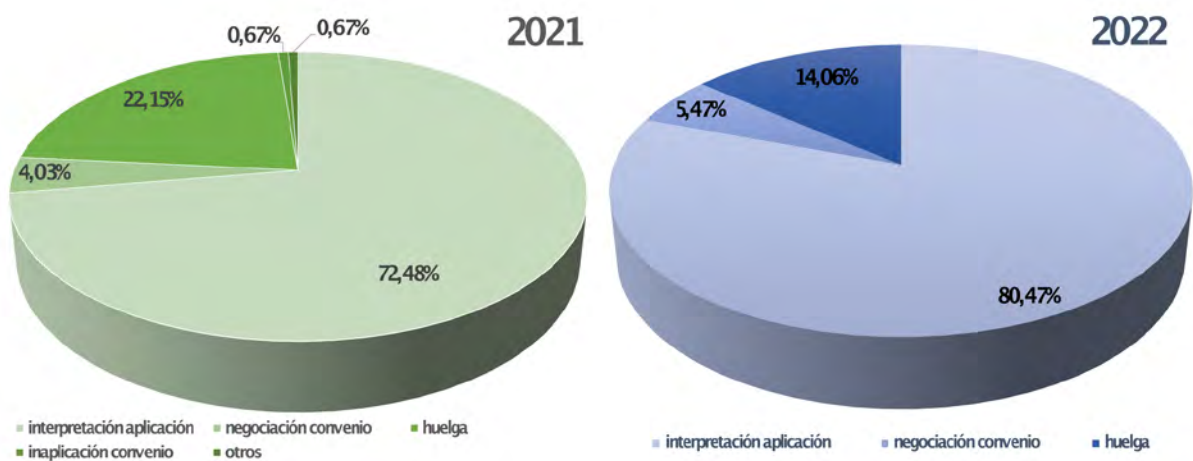
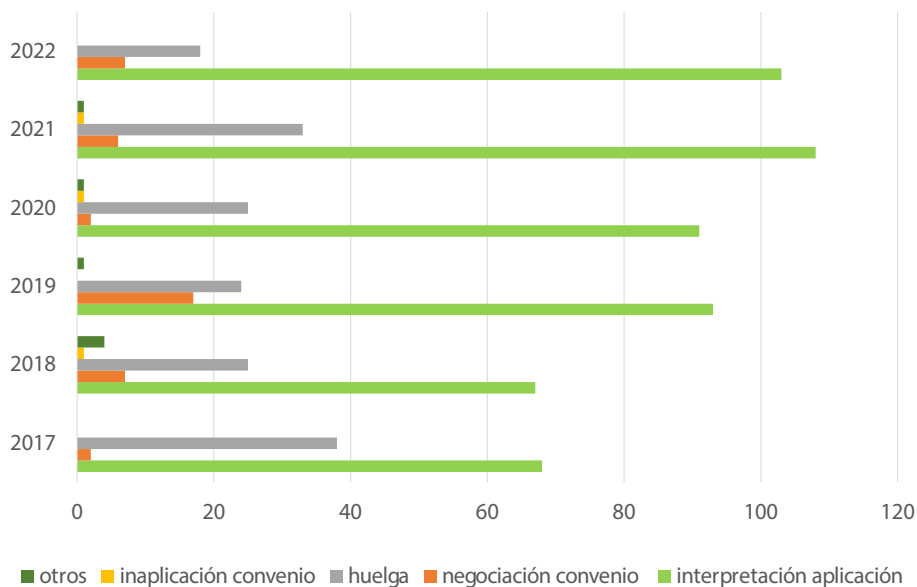


GRÁFICO 5. TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS TRAMITADOS. 2017-2022



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 2002-2022

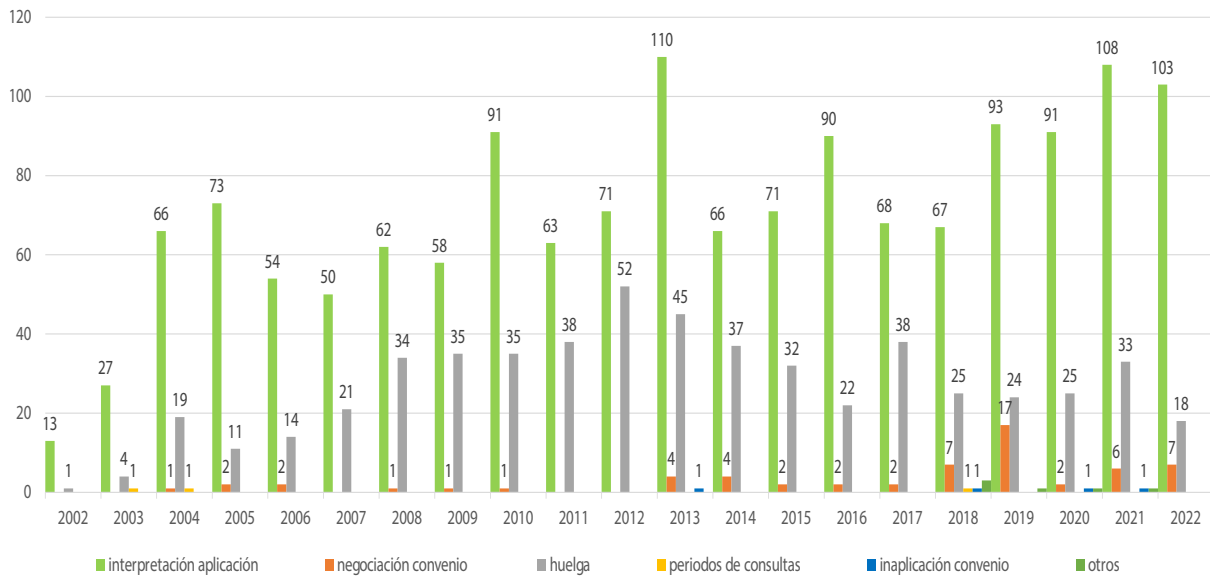
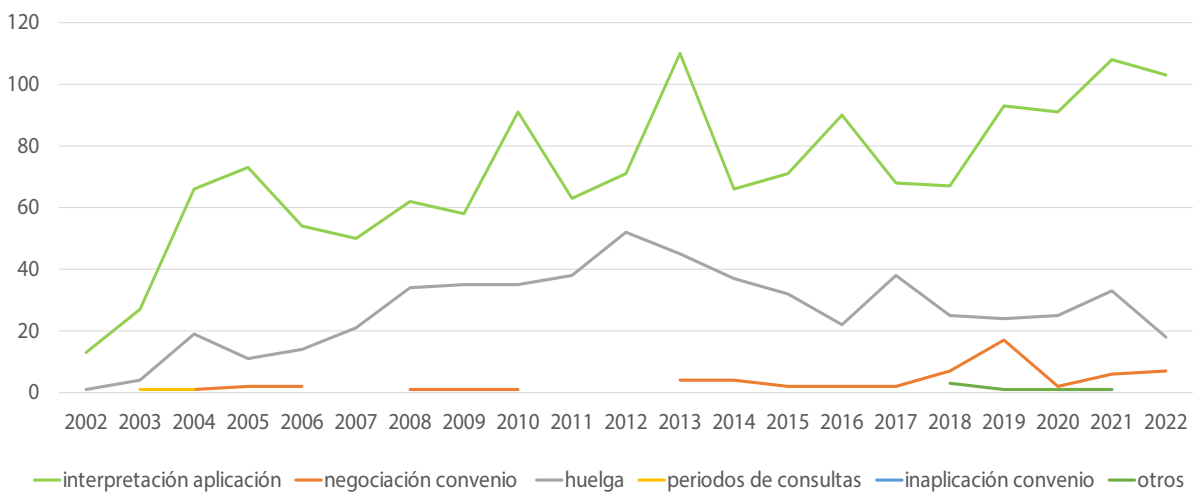


GRÁFICO 7. EVOLUCIÓN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2002-2022



2.2. Materias objeto de conflicto.

En este apartado se analizan las diferentes materias que han motivado los expedientes de mediación iniciados en 2022, con independencia del tipo de conflicto planteado por las partes.

Las discrepancias relacionadas con **RETRIBUCIONES** y **TIEMPO DE TRABAJO** suman el mayor **número de expedientes** iniciados en 2022, 36 la primera y 34 la segunda, lo que representan un **28,1%** y **26,6%** respectivamente.

En 2022, se han tratado los siguientes asuntos:



GRÁFICO 8. NÚMERO EXPEDIENTES POR MATERIAS Y PORCENTAJES 2022.

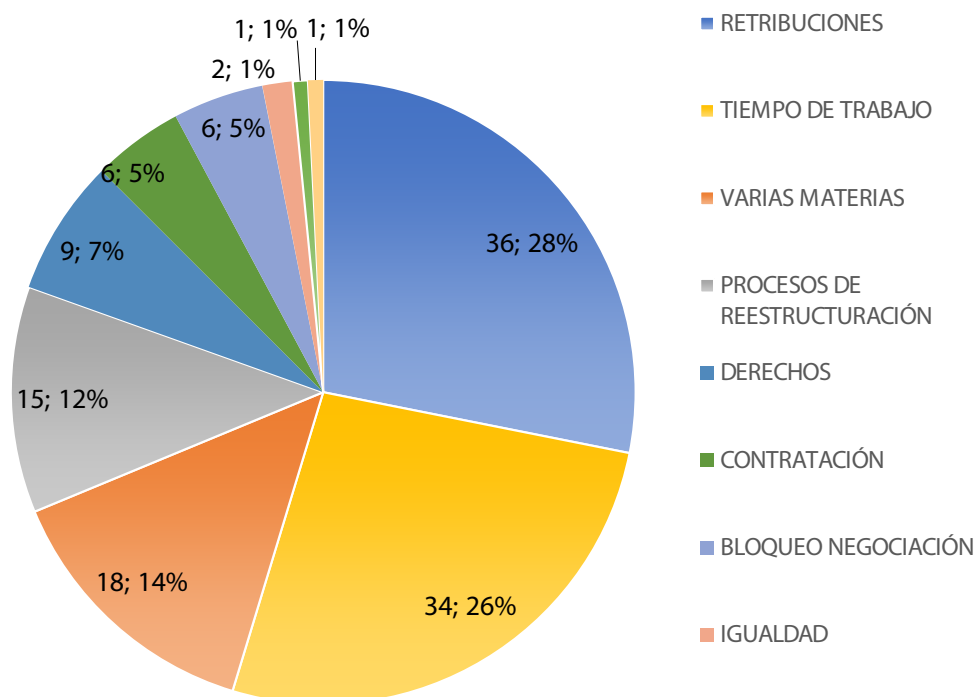


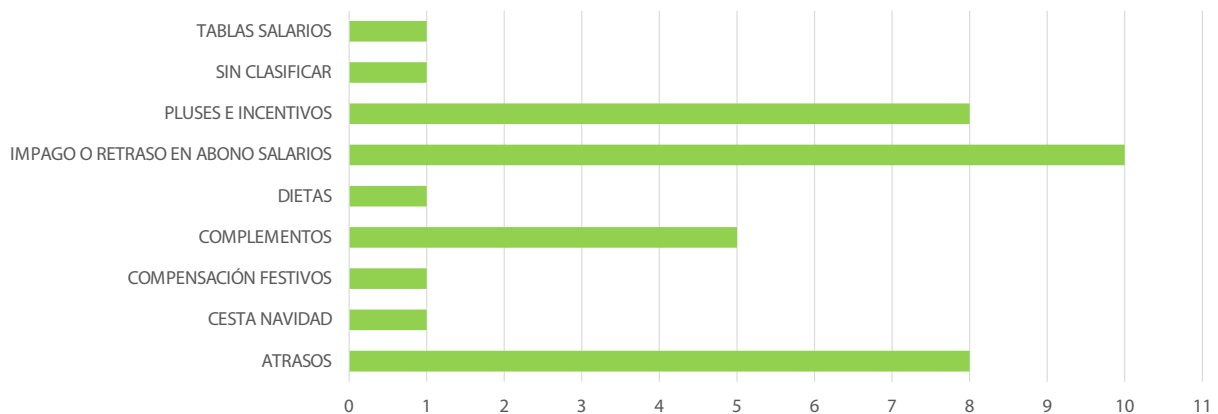
TABLA 1. EXPEDIENTES TRAMITADOS POR MATERIAS Y TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADOS 2022.

MATERIAS objeto de conflicto	Expedientes	Trabajadores	Empresas
BLOQUEO NEGOCIACIÓN CONVENIO	6	69.412	8.131
CONTRATACIÓN	6	1.279	6
DERECHOS	9	1.498	14
IGUALDAD	2	731	2
IMPUGNACIÓN DE ACUERDO - CONCURRENCIA CONVENIOS - ÁMBITO APLICACIÓN	1	300	1
NO INICIO NEGOCIACIÓN	1	65	1
PROCESOS REESTRUCTURACIÓN	15	2.050	15
RETRIBUCIONES	36	5.828	46
TIEMPO DE TRABAJO	34	5.211	36
VARIAS MATERIAS / SIN CLASIFICAR	18	64.672	18

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.

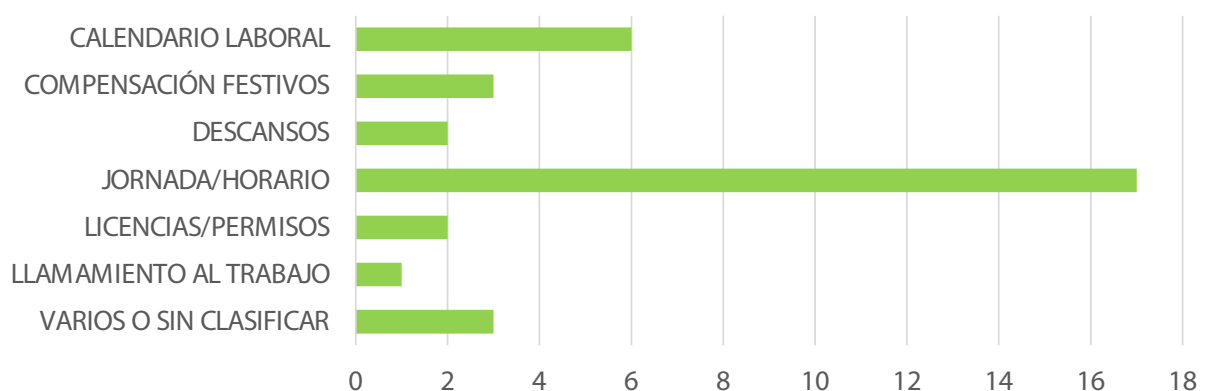
Los temas más recurrentes han sido los relativos a la **falta de pago o el retraso en el pago de salarios**, con 10 procedimientos, los **atrasos** y los **pluses e incentivos**, con 8 expedientes cada uno de ellos.

**GRÁFICO 9. OBJETO DEL CONFLICTO.
TEMAS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE RETRIBUCIONES. 2022**



Los conflictos relativos a **TIEMPO DE TRABAJO** ocupan el segundo lugar por el número de expedientes tramitados con 34, lo que supone 26%, incluyendo las cuestiones relacionadas con la 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 calendario laboral, con 17 y 6 procedimientos, respectivamente.

GRÁFICO 10. TEMAS ESPECÍFICOS ENGLABADOS EN LA MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO. 2022

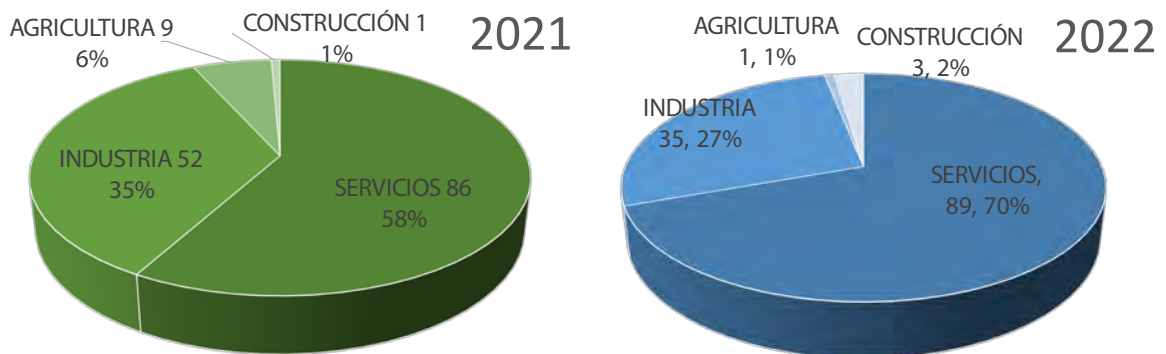


2.3. Sectores de actividad afectados por los procedimientos.

Tomando como referencia el CNAE-2009, 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 2022 afectaron, como en años anteriores, principalmente al sector **SERVICIOS**, seguido de la **INDUSTRIA** y, con unos pocos expedientes, **CONSTRUCCIÓN** y **AGRICULTURA**.

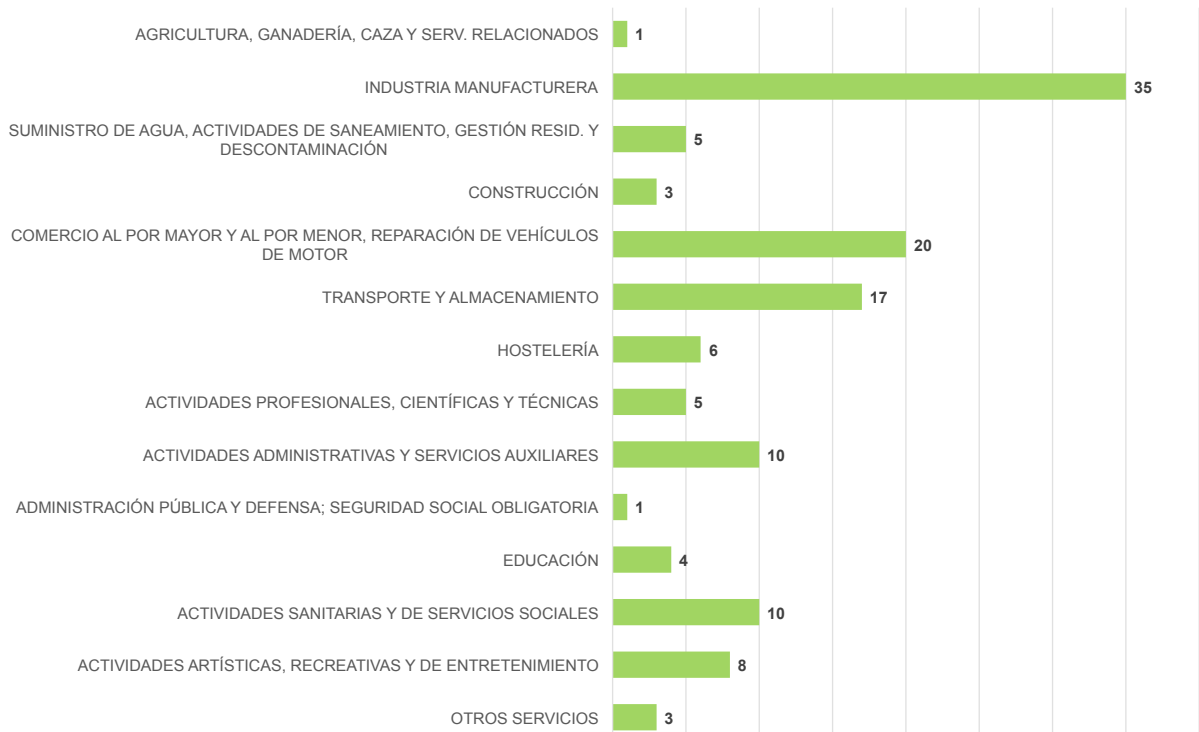


GRÁFICO 11. N° DE PROCEDIMIENTOS POR SECTORES Y PORCENTAJE (2021-2022).



La mayor parte de los conflictos quedarían encuadrados en el epígrafe **C “Industria manufacturera”** que totaliza **35** expedientes, seguida del epígrafe **G “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas”**, con **20** y del **H “Transporte y almacenamiento”** con **17** expedientes.

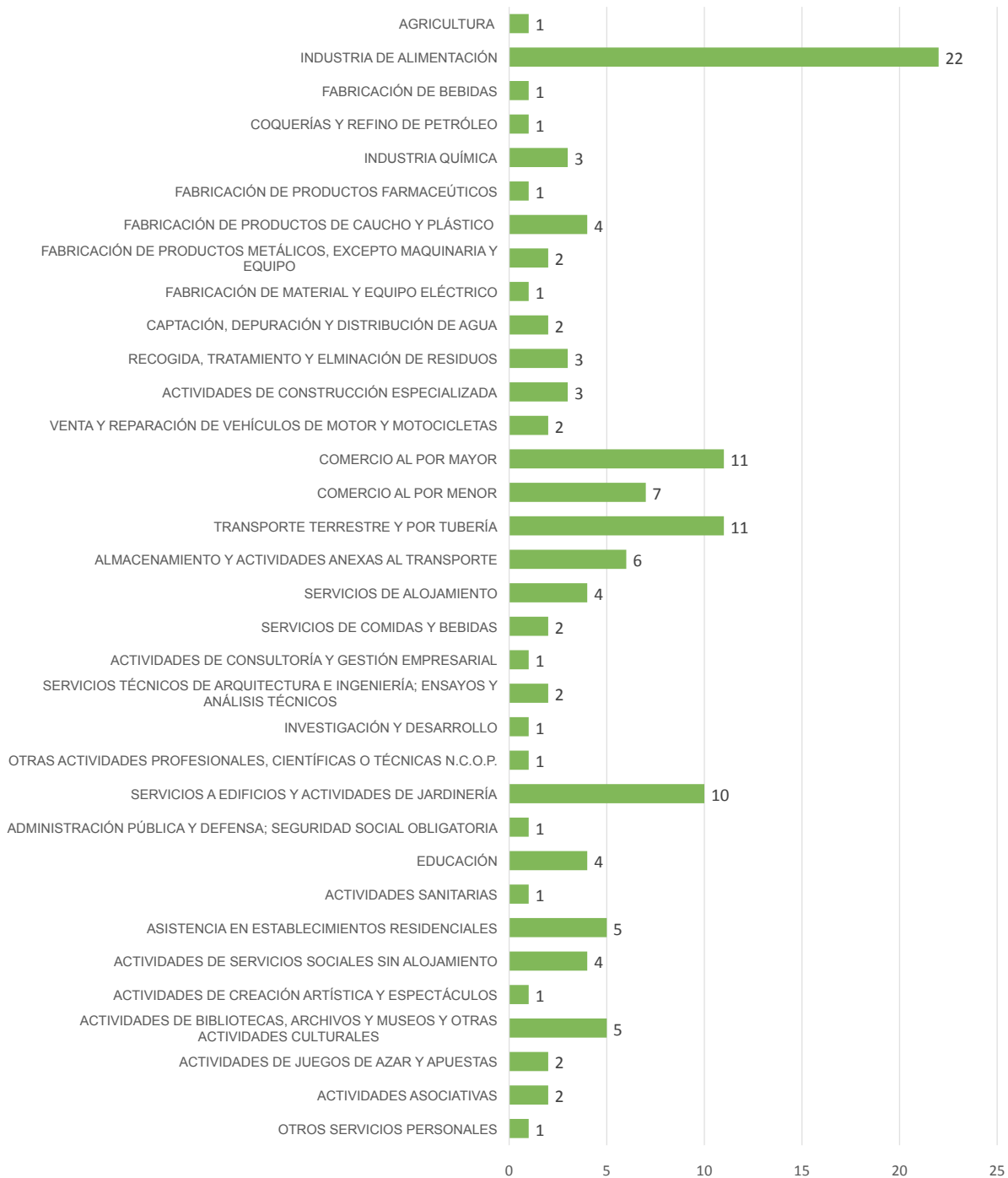
GRÁFICO 12. N° DE EXPEDIENTES INICIADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2022 (SECCIONES CNAE).



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 **35** expedientes y la de **“Servicios a edificios y actividades de jardinería” (CNAE 81)** que totaliza **20** a continuación, se encontraría la de **“Transporte terrestre y por tubería” (CNAE 49)** con **17**.



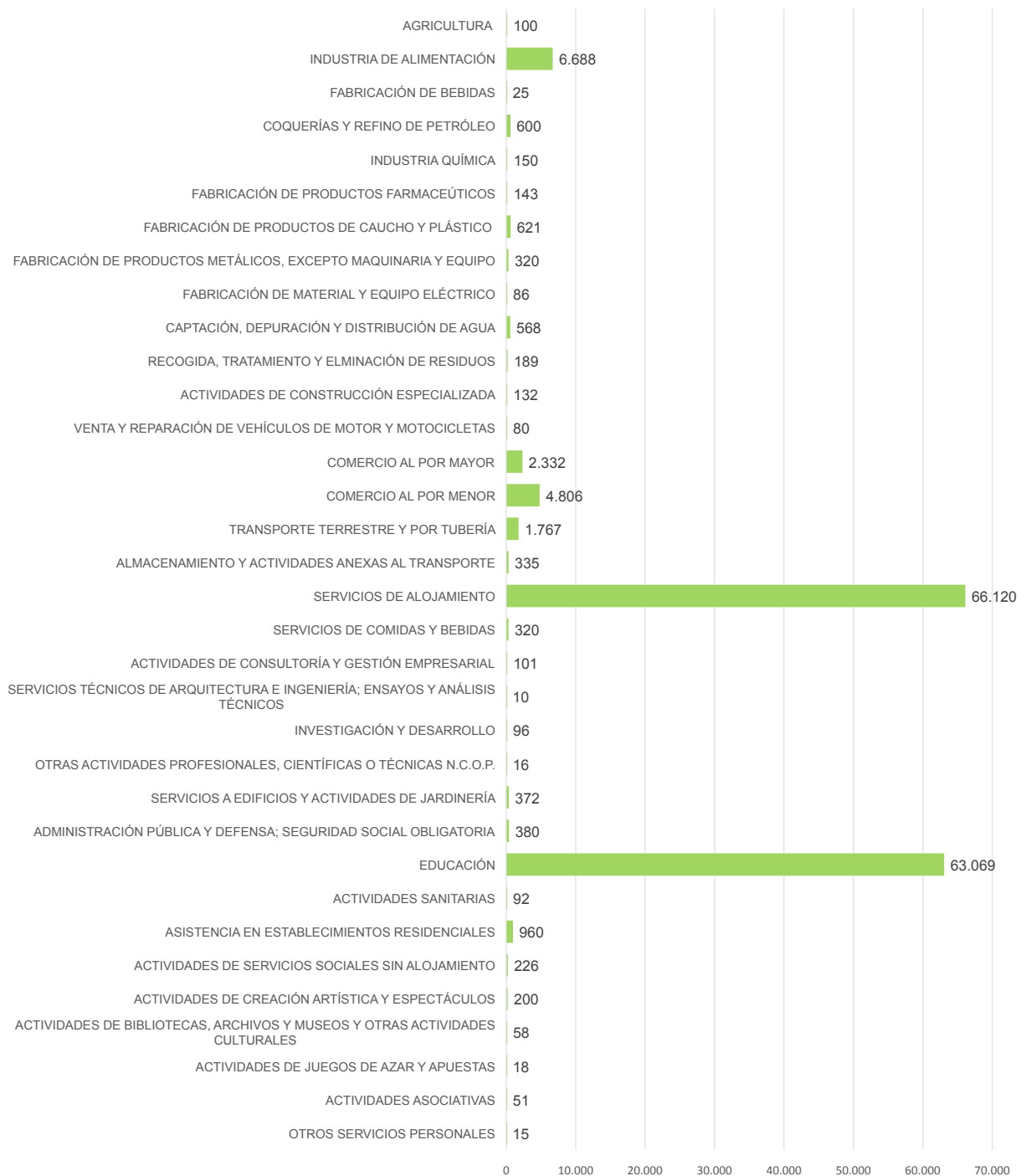
GRÁFICO 13. N° EXPEDIENTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2022 (DIVISIONES CNAE).



Por último, en el gráfico 14 se han representado las personas trabajadoras afectadas por los expedientes iniciados en 2022 también en función de las divisiones CNAE. Así la división de “**Servicios de alojamiento**” (CNAE 55) ha presentado un número mayor de personas trabajadoras afectadas con **66.120** y la de “**Educación**” (CNAE 85) con **63.069** personas trabajadoras afectadas.



GRÁFICO 14. N° DE TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2022.

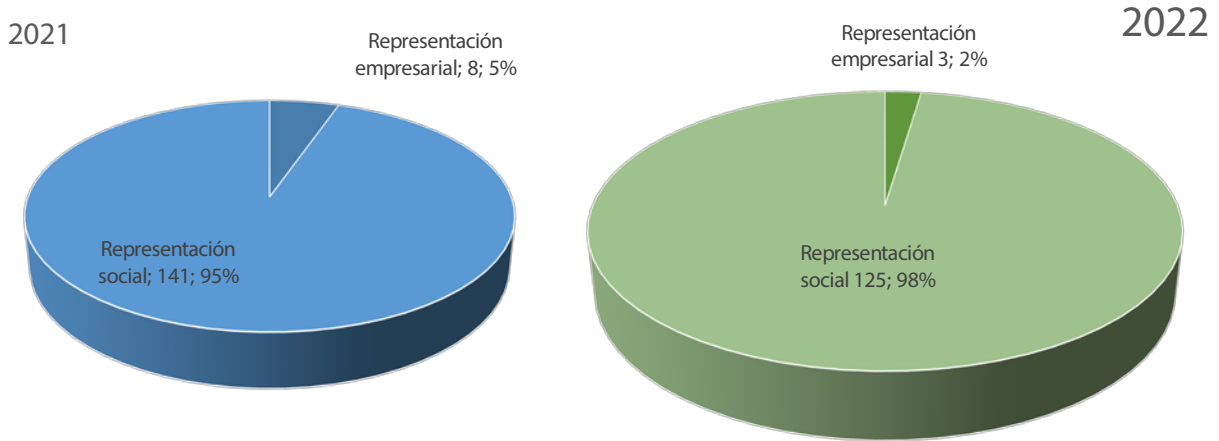


2.4. Promoción de los expedientes.

Durante el año 2022, se mantiene el uso mayoritario de los mecanismos para la solución autónoma de conflictos laborales por la **parte social** que ha instado **125** de los expedientes (98%). Si bien tres de estos expedientes han sido remitidos por la CARM. Los expedientes promovidos por la representación empresarial han sido **3** (2%).



GRÁFICO 15. N° EXPEDIENTES Y PORCENTAJE EXPEDIENTES INICIADOS PARTE SOCIAL Y EMPRESARIAL (2021-2022).



Dentro de parte social, la **representación sindical** continúa siendo la que mayor volumen de procedimientos ha iniciado, el **63%** en 2022, frente al 66% de 2021. El porcentaje de conflictos promovidos por la **representación unitaria** de las personas trabajadoras ha aumentado en 2022 hasta situarse en un 33%, frente al 26% en 2021, 20% en 2020, 29,6% en 2019, un 37% en 2018 y un 41% en 2017.

Finalmente, 3 procedimientos ha sido tramitado a instancia de la **empresa**, lo que supone un **2%** del volumen de actividad derivada de la gestión del sistema.

GRÁFICO 16. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE (2021-2022).

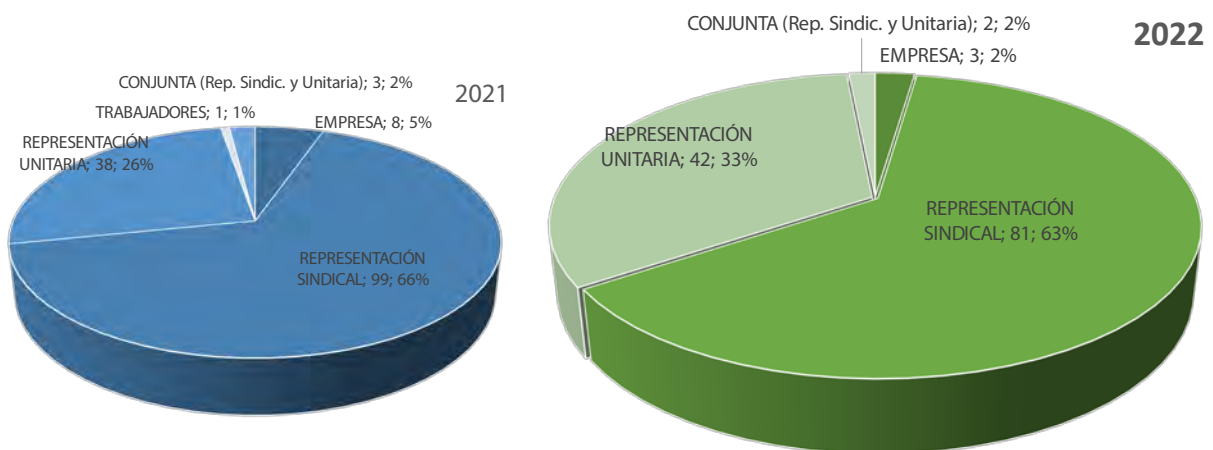
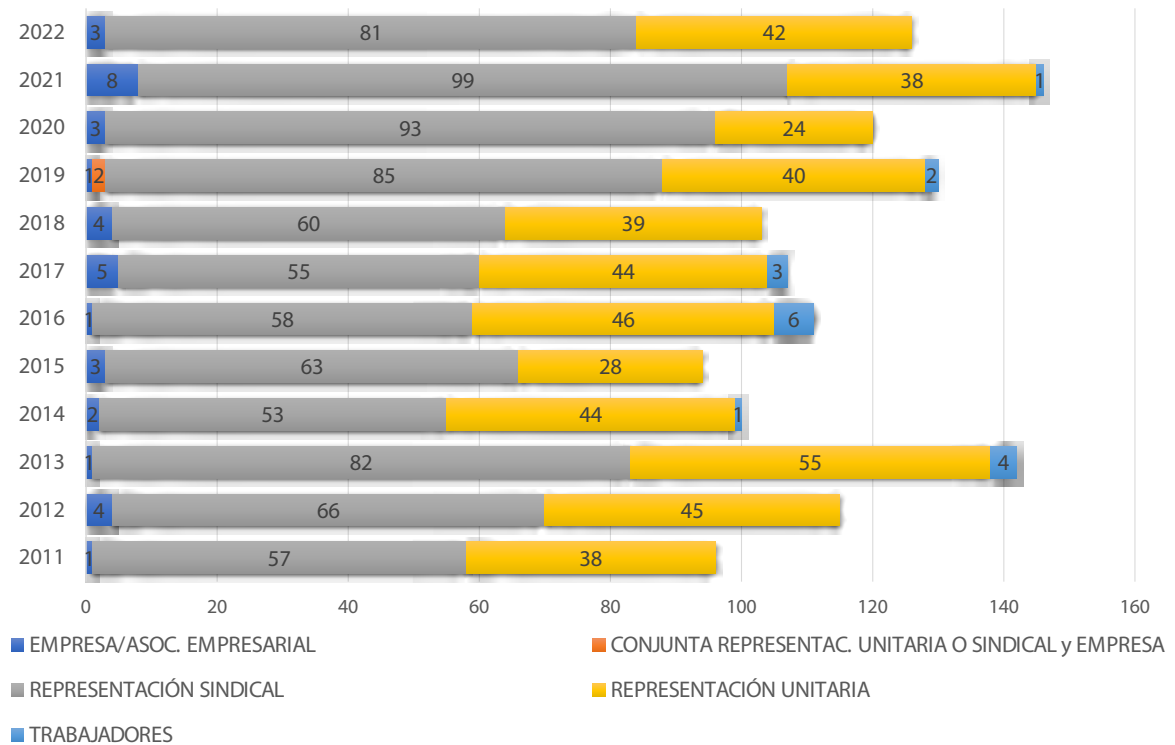




GRÁFICO 17. EVOLUCIÓN N° EXPEDIENTES POR TIPO DE SOLICITANTE DE LA MEDIACIÓN 2011- 2021.



Dentro de los conflictos planteados por la **REPRESENTACIÓN SINDICAL**, el sindicato **UGT** ha sido el más activo con **26** expedientes solicitados, seguido de **CCOO** y **REDES** con **18** y **15**, respectivamente. Así mismo han instado la mediación los sindicatos CGT, FETICO, ISA, LA INTERSINDICAL, SINDICATO DE BOMBEROS FORESTALES y SITRAS.

GRÁFICO 18. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE DE LA MEDIACIÓN 2022.

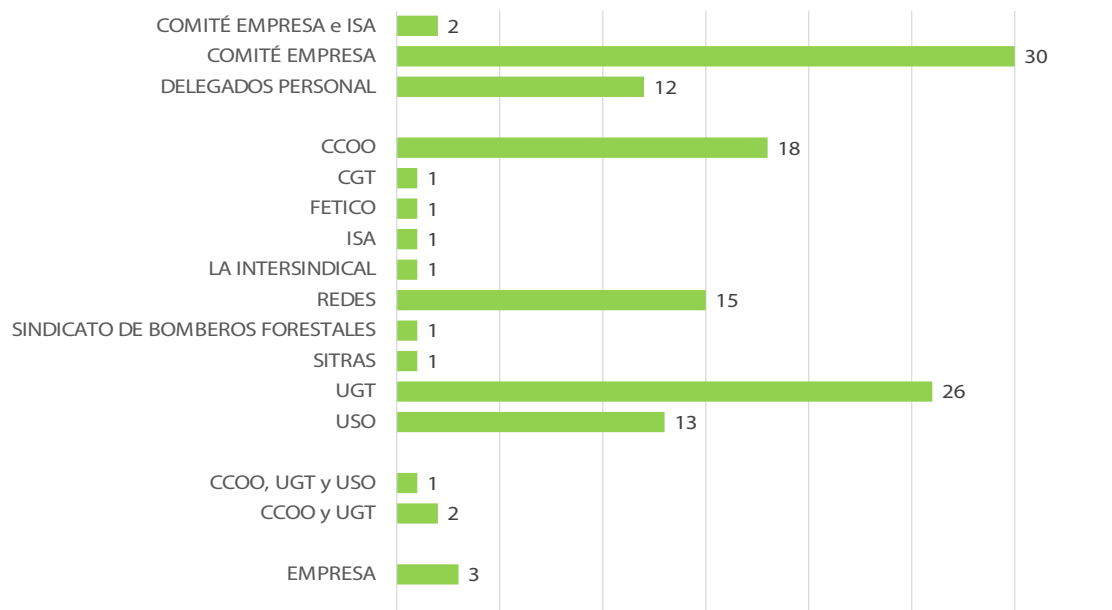
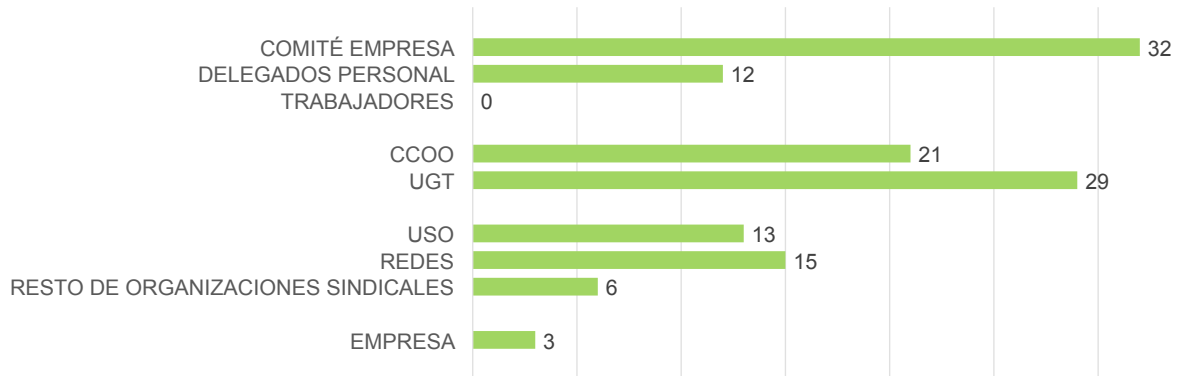


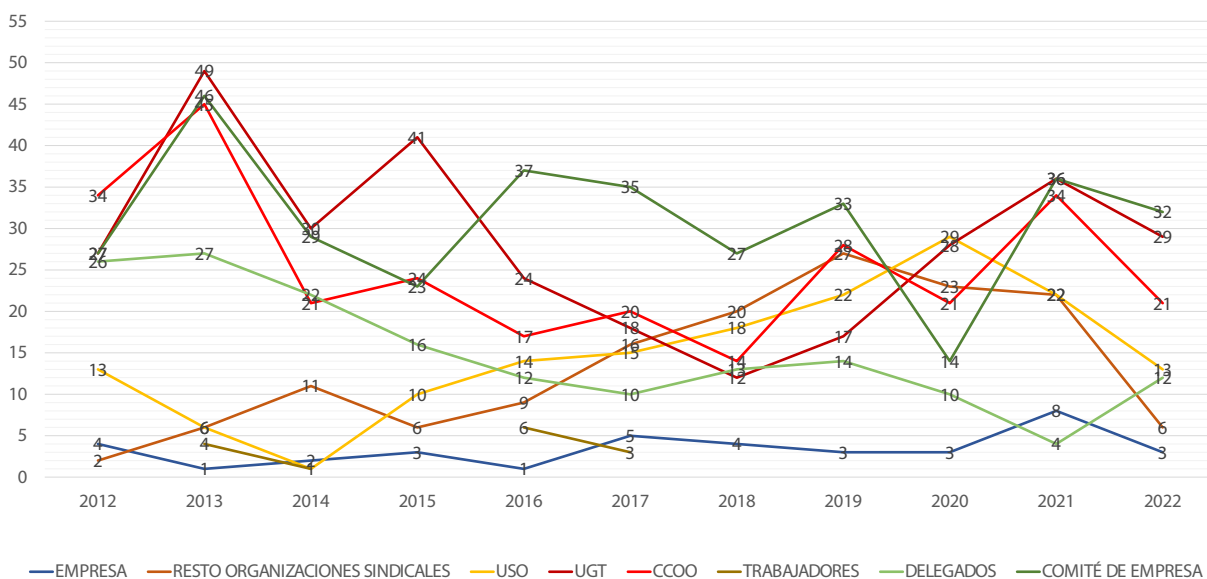
GRÁFICO 19. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, CONSIDERANDO ACTUACIONES PROMOVIDAS TANTO INDIVIDUALMENTE COMO DE MANERA CONJUNTA CON OTRAS REPRESENTACIONES. 2022.



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 UGT y CCOO, siguen utilizando con una alta frecuencia el sistema para intentar solucionar las discrepancias laborales, si bien resulta significativa la presentación por los sindicatos REDES y USO de 15 y 13 solicitudes de mediación.

GRÁFICO 20. COMPARATIVA N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, CONSIDERANDO ACTUACIONES PROMOVIDAS TANTO INDIVIDUALMENTE COMO DE MANERA CONJUNTA CON OTRAS REPRESENTACIONES. (2010 - 2022).



2.5. Personas trabajadoras y empresas afectadas en los procedimientos.

Los trabajadores y empresas afectadas en los expedientes iniciados en 2022 han sido **151.046 personas trabajadoras y 8.270 empresas** en la Región de Murcia.



GRÁFICO 21. COMPARATIVA PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS 2018-2022

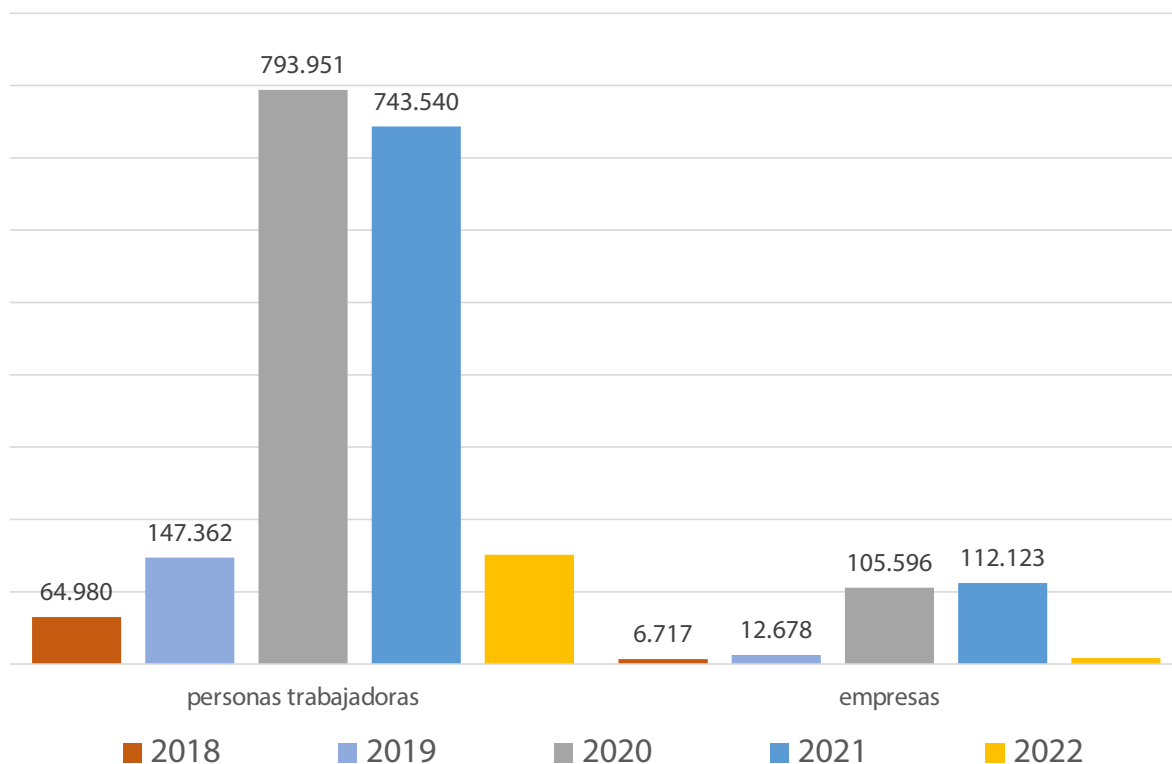


TABLA 2. EXPEDIENTES INICIADOS Y PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS POR TRIMESTRES 2022

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	Total anual 2021
Expedientes	29	37	18	44	128
Personas trabajadoras	4.265	8.677	37.088	101.016	151.046
Empresas	38	155	4.017	19	4.229
Pers. trabaj. / Exped.	147,07	234,51	2060,44	2295,82	1180,05
Emp. / Exped.	1,31	4,19	223,17	0,43	33,04

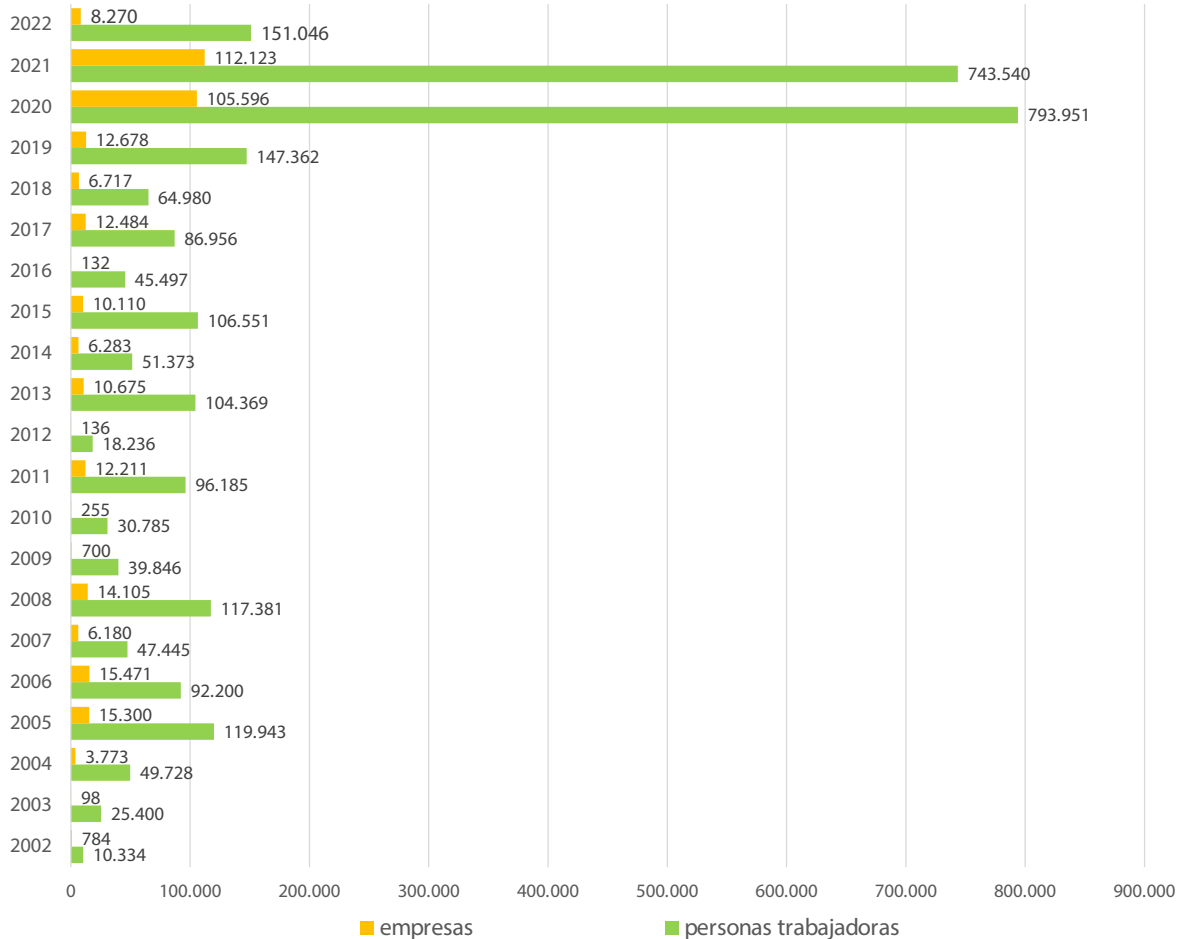
Los conflictos derivados del bloqueo en la negociación de un convenio han sido los que mayor número de trabajadores y de empresas han afectado.



TABLA 3. PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS, POR MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO 2022

MATERIAS objeto de conflicto	Expedientes	Personas trabajadoras	Empresas
BLOQUEO NEGOCIACIÓN CONVENIO	6	69.412	8.131
CONTRATACIÓN	6	1.279	6
DERECHOS	9	1.498	14
IGUALDAD	2	731	2
IMPUGNACIÓN DE ACUERDO - CONCURRENCIA CONVENIOS - ÁMBITO APLICACIÓN	1	300	1
NO INICIO NEGOCIACIÓN	1	65	1
PROCESOS REESTRUCTURACIÓN	15	2.050	15
RETRIBUCIONES	36	5.828	46
TIEMPO DE TRABAJO	34	5.211	36
VARIAS MATERIAS / SIN CLASIFICAR	18	64.672	18

GRÁFICO 22. EVOLUCIÓN N° TOTAL BENEFICIARIOS 2002-2022





2.6. Resultados de los procedimientos.

En el año 2022 han **concluido** un total de **127** expedientes de mediación, lo que supone un **descenso del 15,9%** respecto al año 2021. A comienzos de 2022 teníamos 19 expedientes iniciados en años anteriores (1 en 2020, y 18 en 2021) todavía en tramitación, los 19 han finalizado en 2022 y de los 128 iniciados en el año 2022, 108 han concluido. En consecuencia, al comenzar 2023 continúan en tramitación 20 expedientes de 2022.

De los **127** procedimientos que finalizaron en 2022, en **47** los trabajadores y empresarios vieron **resueltas sus discrepancias**, lo que representa un **37%** del total, experimentando un **aumento del 5,2%** respecto al año anterior. Si excluimos los 24 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 45,6%.

Los expedientes que finalizaron **sin avenencia** entre las partes sumaron **56**, es decir un **44,1%** del total. Si excluimos las tramitaciones no efectivas los expedientes sin avenencia representarían el 54,4%.

Respecto a los expedientes en los que la **tramitación no resultó efectiva**, ascendieron a **24** en 2022, un 18,9% del total, lo que supone un descenso del 1,6% respecto al año anterior. De ellos, **7** expedientes finalizaron **intentados sin efecto**, **9 desistidos** y **8 archivados**.

GRÁFICO 23. RESULTADOS OBTENIDOS EXPEDIENTES TRAMITADOS 2021-2022

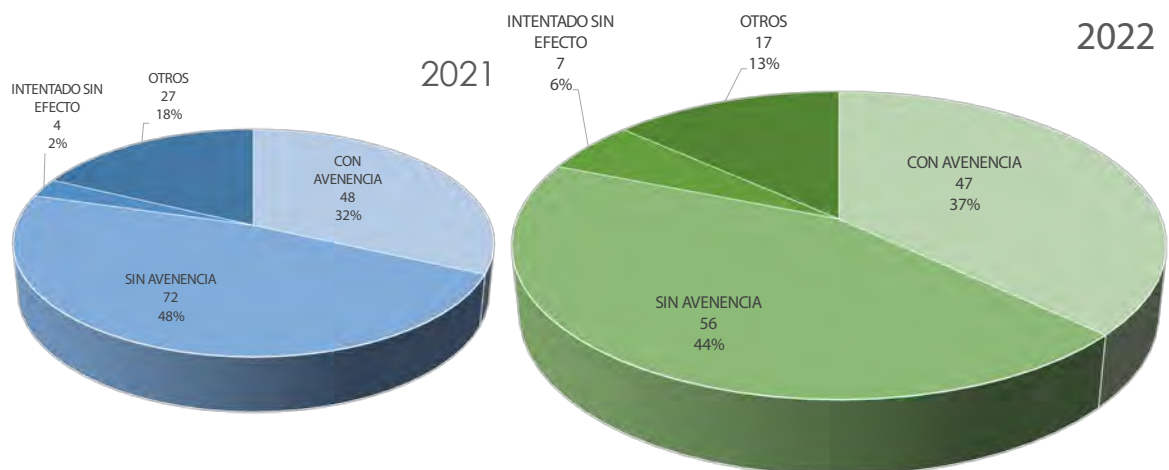




TABLA 4. RESULTADOS OBTENIDOS POR MESES: EXPEDIENTES TRAMITADOS, PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS. 2022

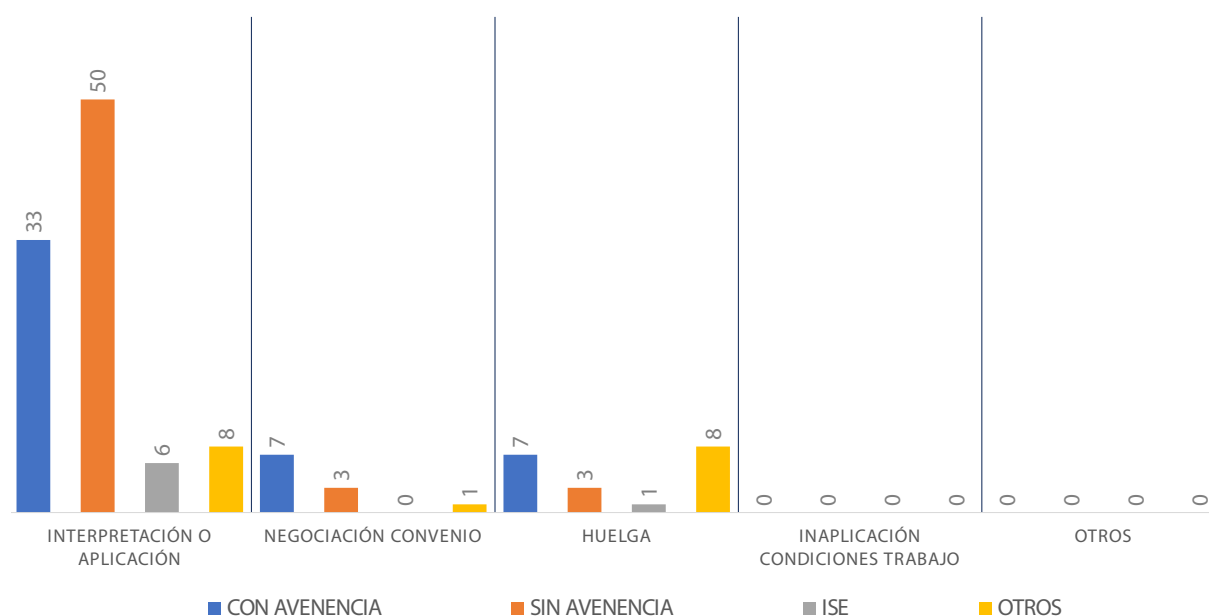
	EXPEDIENTES					PERSONAS TRABAJADORAS					EMPRESAS				
	TOTAL	con acuerdo	sin acuerdo	ISE	otros	TOTAL	con acuerdo	sin acuerdo	ISE	otros	TOTAL	con acuerdo	sin acuerdo	ISE	otros
ENERO	11	5	5	1	1	21.511	959	20.462		90	2.010	5	2.004		1
FEBRERO	7	4	2	1	1	37.775	37.192	533		50	6.015	6.012	2		1
MARZO	13	5	6	2	2	3.647	2.186	1.241		220	403	395	6		2
ABRIL	12	7	1	1	3	22.783	22.243	380	60	100	366	356	6	1	3
MAYO	13	2	7	3	1	1.598	212	1.040	277	69	27	16	7	3	1
JUNIO	11	4	7			2.275	567	1.708			11	4	7		
JULIO	18	11	7			5.363	4.053	1.310			117	110	7		
AGOSTO	0					0					0				
SEPTIEMBRE	4	2	2			439	73	366			4	2	2		
OCTUBRE	12	2	6	1	3	2.864	14	1.730	9	1.111	12	2	6	1	3
NOVIEMBRE	17	4	9	1	3	130.580	177	34.403	21.000	75.000	8.018	5	4.010	1	4.002
DICIEMBRE	9	1	4	1	3	33.662	110	325	50	33.177	4.008	1	4	1	4.002
TOTAL	127	47	56	7	17	262.497	67.786	63.498	21.396	109.817	20.991	6.908	6.061	7	8.015



Los trabajadores y empresas que han visto **resueltas favorablemente sus controversias** en los expedientes con un resultado positivo tramitados en 2022 han sido **67.786 personas trabajadoras** y **6.908** las **empresas**, cifras que representan el 25,8% del total de personas trabajadoras y del 32,9% 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 **63,6%**, en los conflictos consecuencia del ejercicio del derecho de **huelga**, las resoluciones de las controversias que motivan la huelga han sido del **36,8%** y en los conflictos de **interpretación y/o aplicación** los conflictos solucionados descienden hasta un **34%**.

GRÁFICO 24. RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2022



2.7. 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.

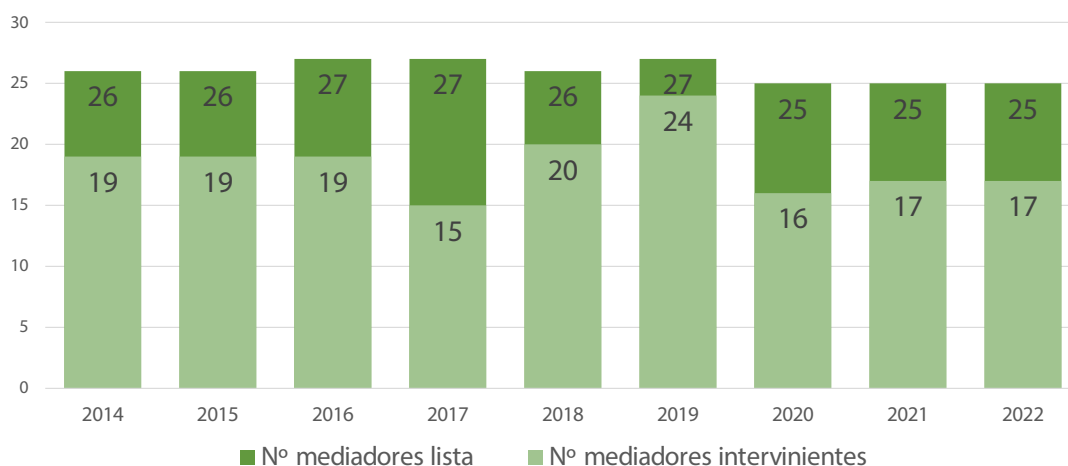


La labor desarrollada por el equipo de mediación comienza con su designación y aceptación, y, en consecuencia, su **intervención** en los expedientes no se circunscribe a la comparecencia, sino que se despliega en una serie de tareas desarrolladas con carácter previo a la misma. Dichas actuaciones, consecuencia 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 durante 2022 por **25 personas mediadoras**. En los procedimientos tramitados en 2022 han intervenido un total de **17 mediadores**, un **68%** de las personas mediadoras ha disposición de las partes para su designación en el procedimiento. Idéntico porcentaje al del año 2021, que fue ligeramente superior al de 2020, 64%, si bien queda lejos del **88,8%** alcanzado en el año 2019.

GRÁFICO 25. MEDIADORES INTERVINIENTES 2014-2022



Por otro lado, 4 mediadores han sido designados tanto por la parte social como por la parte empresarial y la designación por la parte solicitante de 4 personas mediadoras más ha sido aceptada por la parte no solicitante. 9 **mediadores** han actuado como órgano unipersonal en los 56 expedientes en los que ha sido designado un solo mediador, una de esas nueve personas mediadoras ha actuado en 25 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 que los ha designado a fin de fomentar su percepción de objetividad e imparcialidad.



La media de expedientes asignados por mediador es de 7,5 si bien encontramos tres mediadores que solo han intervenido en un expediente y tres mediadores que lo han hecho en 59, 37 y 21 expedientes, en 10 de ellos de manera conjunta. Estos **tres mediadores** han intervenido en **107** expedientes lo que representa un **83,6%** de las tramitaciones.

Es de destacar el hecho de que **un solo mediador** ha actuado en **59 expedientes** de mediación (46%), obteniendo en 25 el resultado de con avenencia (42,4%) en **38** designado por la parte solicitante y 21 por la no solicitante, y en **25** 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 2022 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 2022 se han iniciado **36 expediente de negociación** a instancia de comisiones negociadoras, comisiones paritarias y comités, un 33,3% más que en 2021. 19 expedientes en el primer trimestre, 6 en el segundo, 4 en el tercero y 7 más en el cuarto trimestre de 2022.

Se han celebrado un total de **97 reuniones de negociación**, lo que supone un **aumento del 49,2%** frente a las celebradas en 2021, que fueron 65. Su duración total ha sido de **187 horas** de negociación (media de 1 hora y 55 minutos por reunión) y han asistido **1.035 personas** a las mismas, lo que supone un **incremento del 28,4%** con respecto a 2021.

Las negociaciones desarrolladas afectaban a las condiciones de trabajo de **154.279** personas trabajadoras y de **12.275** empresas.

Significar que en el marco de las negociaciones de los correspondientes convenios se han reunido las comisiones negociadoras de los siguientes convenios sectoriales: “Agrícola, forestal y pecuario”, “Ciclo integral del agua”, “Comercio en general”, “Confiterías, pastelerías, masas fritas y turrone”, “Detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación”, “Empresa colaboradoras de gestión de tributos”, “Establecimientos sanitarios de hospitalización y



asistencia”, “Explotación de campos de golf y servicios anexos”, “GLP Envasado y servicios oficiales”, “Hostelería”, “Limpieza pública viaria”, “Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas”, “Oficinas de colegios profesionales”, “Panaderías”, “Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia” y “Transporte de viajeros urbanos y regulares de cercanías”.

TABLA 5. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN 2022.

ÓRGANO QUE SE REÚNE	REUNIONES	ASIS.	TIPO	ÁMBITO
Comité de empresa de CLECE, S.A. (Concesión Serv. ayuda domicilio Ayto. Murcia)	5	67	Reunión negociación Comité de empresa	EMPRESA
Comité de empresa de URBASER, S.A.	1	5	Reunión negociación Comité de empresa	EMPRESA
Comité de empresa de ORTHEM (Transporte Sanitario de la RM, UTE - Concesión Lote 8 Serv. Transp. Sanit. Urg. SMS)	7	96	Reunión negociación Comité de empresa	EMPRESA
Comisión Negociadora CC Transporte de Viajeros Urbanos y Regulares de Cercanías	1	25	Reunión negociación CN	SECTOR
Comité de prevención de ACTÚA SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE, S. (Transporte Sanitario)	2	23	Reunión negociación Comité de prevención transporte sanitario	EMPRESA
Comité de huelga de LA ÑORA, S. COOP.	1	6	Reunión de negociación Comité de huelga y FSC-CCOO (LA ÑORA, S. COOP.)	EMPRESA
Parte empresarial de la Comisión Negociadora CC Transporte de Viajeros Urbanos y Regulares de Cercanías	1	7	Reunión negociación	SECTOR
Comisión Negociadora CC Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas	7	87	Reunión negociación CN	SECTOR
Comisión Negociadora CC Hostelería	4	32	Reunión negociación CN	SECTOR
Comisión Negociadora CC Detallistas, Supermercados y Autoservicios de alimentación	5	52	Reunión negociación CN	SECTOR
Comisión Negociadora CC Transporte de Viajeros Urbanos y Regulares de Cercanías	1	23	Reunión negociación CN	SECTOR
Parte empresarial Comisión Negociadora CC Detallistas, Supermercados y Autoservicios de alimentación	4	25	Reunión negociación CN	SECTOR
Comisión paritaria CC Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia	1	9	Reunión negociación CP	SECTOR
Comisión Negociadora CC Limpieza Pública Viaria	1	20	Reunión negociación CN	SECTOR
Comisión Negociadora CC Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia	8	56	Reunión negociación CN	SECTOR
Comisión Negociadora CC Molgás Eenergía, S.A.U.	2	10	Reunión negociación CN	EMPRESA



ÓRGANO QUE SE REÚNE	REUNIONES	ASIS.	TIPO	ÁMBITO
Comisión Negociadora CC Comercio en General	7	79	Reunión negociación CN	SECTOR
Comisión Negociadora CC Oficinas de Colegios Profesionales	1	10	Reunión negociación CN	SECTOR
Comisión Negociadora CC Ciclo Integral del Agua	5	82	Reunión negociación CN	SECTOR
Comisión Negociadora CC Agrícola, forestal y pecuario	2	30	Reunión negociación CN	SECTOR
Comité de empresa de ORTHEM (Transporte Sanitario de la RM, UTE - Concesiones Serv. Tte. Sanit. Lotes 1 a 7 Prog. y Lote 8 Urg. SMS)	3	70	Reunión negociación conflictos	SECTOR
Comité de empresa de PLÁSTICOS DE MOLINA, S.L.	1	6	Reunión negociación conflicto 2022-050-MC	EMPRESA
Comisión Negociadora CC Confiterías, pastelerías, masas fritas y turroneos	5	22	Reunión negociación CN	SECTOR
Comisión Negociadora CC Panaderías	5	14	Reunión negociación CN	SECTOR
Trabajadores Asociación Cultural El Limonar	1	4	Reunión negociación	EMPRESA
Comisión paritaria CC Empresas colaboradoras de gestión de tributos	1	14	Reunión CP TS2022 y art. 15	SECTOR
Comisión Negociadora CC Detallistas, Supermercados y Autoservicios de alimentación	4	32	Reunión negociación CN	SECTOR
Comisión Negociadora CC Explotación de campos de golf y servicios anexos	2	34	Reunión negociación CN	SECTOR
Comisión Negociadora CC Preparado y empaquetado de especias naturales, condimentos y herboristería	1	8	Reunión negociación CN	SECTOR
Comité de empresa de ELSAMEX GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS, S.L.	-	-	Reunión negociación	EMPRESA
Comité de empresa de ORTHEM (Transporte Sanitario de la RM, UTE - Concesión Lotes 1 y 7 Serv. Transp. Sanit. SMS)	2	28	Reunión negociación Comité de empresa	EMPRESA
Comité de empresa de ORTHEM (Transporte Sanitario de la RM, UTE - Concesión Lotes 2 y 6 Serv. Transp. Sanit. SMS)	1	12	Reunión negociación Comité de empresa	EMPRESA
Comité de empresa de ORTHEM (Transporte Sanitario de la RM, UTE - Concesión Lote 3 Serv. Transp. Sanit. SMS)	1	8	Reunión negociación Comité de empresa	EMPRESA
Comisión Negociadora CC GLP Envasado y servicios oficiales	2	24	Reunión negociación CN	SECTOR
Comité de huelga- Representación UTE Transporte de Murcia	1	7	Reunión negociación	EMPRESA
Parte social Comisión Negociadora CC Comercio en General	1	8	Reunión negociación CN	SECTOR



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 2022**. En el Informe de la situación de la negociación colectiva de 2022 se identifican 19 unidades de negociación inexistentes o inactivas durante muchos años y 42 convenios con unidades activas. De ellos, al comenzar el año 2023, 9 convenios se encontraban dentro del periodo de vigencia inicialmente pactado y 33 se encontrarían vencidos y, en el caso de que hubieran sido denunciados, en negociación (un total de 15 contemplan su denuncia automática y 18 la denuncia debe ser expresa).

En el año 2022, con el objetivo de identificar a las partes legitimadas para negociar los convenios con unidades activas, se realizaron diversas solicitudes de **certificaciones de representatividad sindical** en dichos sectores a la Oficina Pública de Elecciones Sindicales.

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 **solicitudes de información** sobre el desarrollo que, en su caso, presente el proceso de negociación de 16 convenios colectivos sectoriales.

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

- Aceitunas (Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno).
- Agrícola, forestal y pecuario.
- Caucho, zapatillas vulcanizadas e industrias afines.
- Fruta fresca y hortalizas (Manipulado y envasado).



- Fruta, uva de mesa y otros productos agrícolas (Empresas cosecheras y productoras).
- Frutos secos (Manipulado y envasado).
- GLP Envasado y servicios oficiales.
- Locales de exhibición cinematográfica y teatro.
- Panaderías.
- Recolectores de cítricos.
- Remolcadores de tráfico interior del Puerto de Cartagena.
- Tomate fresco (Manipulado y envasado).
- Tomate, lechuga y otros productos agrícolas (Empresas cosecheras y productoras).
- Transporte de mercancías por carretera.
- Transporte de viajeros regulares y discrecionales.
- Transporte de viajeros urbanos y cercanías.

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:

- Consulta datos mediaciones.
- Consulta sobre sustitución de delegado de personal.
- Consulta sobre CC Transporte de accidentados en ambulancia.
- Consulta sobre CC Charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos, caza y preparado de estos productos.
- Informe sobre ámbito funcional y ámbito temporal del CC de Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia.
- Consulta sobre conflictividad derivada de la negociación colectiva en la OMAL.
- Consulta sobre representatividad sindical CC de Detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación.
- Informe sobre situación de la negociación colectiva sectorial regional años 2021 y 2022.
- Consulta sobre negociación colectiva regional del ámbito funcional CNAE 8710.
- Consulta sobre mediaciones.
- Consulta sobre actas OMAL en los procedimientos derivados de las negociaciones del CC de Hostelería.



- Consulta sobre información estadística de mediaciones en la OMAL 2021.
- Consulta sobre CC aplicación a la a las personas trabajadoras en la actividad de recepción de llamadas de Asociación de trabajadores autónomos del taxi de Cartagena.
- Certificación de actuaciones de mediador.
- Consulta sobre datos de personas trabajadoras en el ámbito personal del CC de Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia.
- Consulta sobre aplicabilidad de ASACMUR III en Huelga convocada en la enseñanza pública.
- Consulta sobre CC aplicación en empresa Laboratorios Munuera, S.L.
- Consulta sobre CC aplicación en la empresa Jungheinrich de España, S.A.U.
- Consulta sobre ámbito temporal de CC Limpieza de edificios y locales.
- Consulta sobre procedimiento para establecer el convenio colectivo que resulta de aplicación en las empresas.
- Consulta sobre ámbito temporal de aplicación del acuerdo de inaplicación de CC Agrícola de la empresa Hortamira.

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 Caucho, zapatillas vulcanizadas e industrias afines.
- CC Detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación.
- CC Comercio en general.
- CC Confeiterías, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes.
- CC Especies naturales, Condimentos y Herboristería (Preparado y empaquetado).
- CC Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia.
- CC GLP Envasado y servicios oficiales.
- CC Locales de exhibición cinematográfica y teatro.
- CC Oficinas de Colegios Profesionales.
- CC Oficinas y Despachos.
- CC Panaderías.
- CC Transporte de Mercancías por Carretera.



3.5. FORMACIÓN DE 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.

1. Participación en el encuentro interterritorial de personas mediadoras (octubre 2022).

En el marco del plan de formación anual que impulsa el SIMA dirigido a todos los organismos territoriales que gestionan el sistema autónomo de solución de conflictos, el SIMA organizó unas jornadas los días 6 y 7 de octubre de 2022 y en las que se incluían ponencias y la participación en tres talleres prácticos en las dos jornadas. Desde la SIMA se coordinó con el resto de organismos tanto los contenidos de las jornadas como la participación de las personas mediadoras y su asignación a los diferentes talleres.

La Fundación consultó con las personas mediadoras de la OMAL su interés y disponibilidad para asistir a las jornadas, siendo finalmente **2 mediadoras de la OMAL las que asistieron a las jornadas y participaron en los tres talleres** con la siguiente temática:

- Taller A: “Imparcialidad, confidencialidad y neutralidad en los procedimientos de solución autónoma”.
- Taller B: “Perfil competencial para el desarrollo de las labores de mediación y arbitraje”.
- Taller C: “Aplicación práctica de un método para el desarrollo de labores mediadoras”.

La ponencia final trató sobre “*Formación y evaluación del desempeño de la labor mediadora*”.

2. Reuniones con mediadores.

Como continuación a las reuniones que periódicamente se vienen manteniendo desde el año 2016 con los mediadores de la Oficina, en el año 2022 se ha celebrado dos reuniones más, los días 25/3/2022 y 25/11/2022.

2.1. Reunión de 25/3/2022.

En esta reunión se trataron las siguientes cuestiones: Principios del procedimiento de mediación, la intervención previa de las comisiones paritarias y las asistencia a las comparecencias, analizando el art. 22 de ASACMUR III y particularmente la obligatoriedad de asistir y sus consecuencias, las comparecencias telemáticas, los aplazamientos y las suspensiones y el acta final de una reunión y el acta final del procedimiento y el ofrecimiento del arbitraje. La reunión tuvo una duración de **dos horas** y asistieron **6** mediadores, así como el personal de la Fundación.

2.2. Reunión de 25/11/2021.

En esta reunión se trataron diversas cuestiones de interés para su labor, como fueron las siguientes: La conflictividad individual gestionada por la Oficina y disponibilidad de



los mediadores al respecto, análisis de la propuesta formativas del SIMA planteadas a los organismos territoriales de solución de conflictos y de las consideraciones sobre la participación en el encuentro interterritorial de personas mediadoras en el SIMA y los talleres formativos y tramitación de las comparecencias, particularmente la comparecencia telemática y las legitimaciones. La reunión tuvo una duración de **una hora** y asistieron **6** 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 2022 sobre negociación colectiva titulado “Informe sobre la Negociación Colectiva en la Región de Murcia año 2021”.

La Fundación ha propuesto que en dicho se 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. 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 2021, para su tratamiento e inclusión en la Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de la Región de Murcia 2021, elaborada por dicho Consejo. Así mismo se ha colaborado en la redacción del apartado correspondiente.

La Memoria se encuentra disponible en la página web del CES:

<https://www.cesmurcia.es/cesmurcia/paginas/publicaciones/UltimasPublicaciones.seam?cid=318>

4. 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 2021, para su tratamiento por el Consejo e inclusión en la Memoria del CES de ese año.

5. 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 2022, 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.

6. Colaboración con profesores de la universidad.

A petición de profesores/tutores de alumnos en diferentes titulaciones de grado y de postgrado impartidas por la Universidad de Murcia, **28 alumnos han asistido a 18 reuniones de mediación** para conocer la práctica desarrollada en los procedimientos de mediación para la resolución de los conflictos laborales que lleva a cabo la Fundación a través de la OMAL.

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 2022 se han desarrollado **13 sesiones**, los días 28/1/2022, 23/2/2022, 11/3/2022, 15/3/2022, 5/4/2022, 4/5/2022, 31/5/2022, 14/6/2022, 24/6/2022, 19/7/2022, 29/9/2022, 17/11/2022 y 29/11/2022, con aproximadamente unos 40 arbitrajes en total.

8. Colaboración con SIMA (organismo de solución autónoma de conflictos estatal).

En el marco de la colaboración con el SIMA a fin de impulsar el aspecto formativo básico de los mediadores se concreta el contenido de un primer encuentro interterritorial de personas mediadores a celebrar en Madrid y el desarrollo de las gestiones para la participación de personas mediadoras de la OMAL en el mismo.



9. Colaboración con ORECLA (organismo de solución autónoma de conflictos de Cantabria).

En el marco de la colaboración con otros organismos de solución de conflictos, en este caso el ORECLA de Cantabria, en septiembre de 2022 se ha dado respuesta al cuestionario remitido por ORECLA relativo a la Situación actual de los organismos de solución autónoma de conflictos laborales.

10. Colaboración con el protectorado de la fundación.

A petición de la Dirección general de autónomos, trabajo y economía social de la CARM, que ejerce el protectorado de esta Fundación se ha elaborado una **comparativa de organismos extrajudiciales de solución de conflictos laborales** en la que se han analizado los diferentes modelos de personificación jurídica de los organismos, la composición de sus órganos de gobierno, la financiación con la que cuenta, el personal y las competencias que tienen asumidas.

3.7. ACTIVIDADES EN CURSOS Y JORNADAS

1. Curso de “Negociación Colectiva y Resolución de Conflictos”, USO 28/1/2022.

El Director de la Fundación participó el 28/1/2022 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. “I curso de especialización en mediación laboral”, UCAM 28/1/2022.

El Director de la Fundación participó el 28/1/2022 invitado por la UCAM, en el “I curso de especialización en mediación laboral”, organizado por la citada universidad. Su ponencia online trató sobre “los conflictos en el ámbito laboral: clasificación, causas y formas legales de gestionar un conflicto laboral. La Fundación de relaciones laborales como órgano mediador”, con una duración de 1 hora.

3. Jornadas “Situación actual e instrumentos de desarrollo de la negociación colectiva en la Región de Murcia”, UGT 30/6/2022.

El Director de la Fundación participó el 30/6/2022 invitado por la UGT, en las jornadas “Situación actual e instrumentos de desarrollo de la negociación colectiva en la Región de Murcia”, organizadas por la UGT Región de Murcia. Su intervención ha tratado sobre Los acuerdos intersectoriales sobre negociación colectiva y solución autónoma de conflictos, con una duración de 1 hora.



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

1. Memoria de actividades 2021

Elaboración de la *Memoria de actividades 2021* 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.

En ese sentido resulta de interés observar la conflictividad que se genera en los procesos de negociación de un convenio colectivo e incluso la necesidad de prevenir

La Memoria no se edita en papel encontrándose disponible en la página web de la Fundación.

<https://www.fundacionrlm.org/wp-content/uploads/MEMORIA-ACTIVIDADES-2021.pdf>

2. Informe sobre la negociación colectiva en la Región de Murcia año 2021

En el marco del convenio de colaboración suscrito con el CES, la Fundación concretó, como en años anteriores, los temas que se proponía significar en el Informe elaborado en 2022.

Respecto al tratamiento en los convenios publicados en 2021, a la **SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS** se interesaban expresamente las siguientes materias:

- 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 no se edita en papel estando disponible en la página web de la Fundación

<https://www.fundacionrlm.org/wp-content/uploads/Estudio-negociaci%C3%B3n-colectiva.pdf>



3. Informe sobre situación de la negociación colectiva sectorial, abril 2022

A petición del sindicato CCOO se elabora un Informe sobre la situación de la Negociación colectiva sectorial en 2022. El Informe se entregó en abril de 2022 y estaba estructurado en tres grandes apartados:

- Los convenios colectivos regionales de sector con unidades de negociación activas.
- La negociación colectiva sectorial con unidades activas en el año 2021.
- La negociación colectiva sectorial con unidades activas en el año 2022.

En el mismo se analizaron la situación de las unidades de negociación de los convenios regionales sectoriales registrados, como continuación del elaborado el año anterior, y determinando la situación de las negociaciones en el año 2021 y comienzos del 2022.

4. Negociación colectiva 2022.

En el año 2022 se ha analizado los **58 Convenios** y acuerdos colectivos, de ámbito regional, publicados en el BORM durante ese año. De los que **33** serían **convenios colectivos** (15 serían de sector, aunque 2 son correcciones de errores, y 18 de empresa), **5 modificaciones de convenio** (los 4 de empresa), **1 acuerdo de adhesión** del sector de Caucho a los convenios estatales del Calzado y de la Industria química), **12 revisiones salariales** y **2 calendarios laborales**. Además de **2 Acuerdos mixtos de empleados públicos**, **1 modificación de acuerdo mixto de empleados públicos** y **2 modificaciones de acuerdos de funcionarios**.

Los convenios sectoriales publicados en 2022 han sido los siguientes:

- Aserrío y fabricación de envases, embalajes y paletas de madera.
- Carpintería, ebanistería, tapicería y varios.
- Empresas adjudicatarias de los servicios de prevención selvícola, defensa del medio natural y participaciones en planes de emergencia de la CARM.
- Empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos.
- Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas.
- Fabricantes y preparados alimenticios, dietéticos, de belleza natural y ecológica.
- Industrias vinícolas y alcoholeras.
- Limpieza pública viaria.
- Manipulado, aderezo, deshueso y relleno de aceitunas.
- Manipulado y envasado de tomate fresco.
- Recolectores de cítricos.
- Transportes regulares y discrecionales de viajeros.
- Transportes urbanos y regulares de cercanías de viajeros.

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.

3.9. ACTIVIDADES DE PÚBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN WEB

1. Noticias

Durante el año 2022 se han elaborado e incorporado a la web en el menú correspondiente de **82 noticias sobre negociación colectiva en la región** en la que se divulga la actividad negocial, tanto la que tiene lugar fuera de la Oficina y se refleja en la publicación en el BORM del correspondiente convenio, como la que se desarrolla en la Oficina en las reuniones de negociación de convenios que se celebran.

2. Contenido web

Durante el año 2022 se ha revisado el contenido de la página web y, en su caso, se ha **actualizado el contenido** e incorporado nuevo texto.

También durante el año 2022 se han elaborado en **formato digital e incorporado a la web** los siguientes **documentos**: Memoria de actividades 2020, Memoria de actividades 2021, Cuentas Anuales 2020, Cuentas Anuales 2021, ASACMUR III, Convenio OIT nº 154, Estudio sobre negociación colectiva en la Región de Murcia. Año 2021, Informe situación de la negociación colectiva sectorial 2021 e Informe situación negociación colectivo sector agricultura 2021.

3. Publicación ASACMUR III

A finales de 2022 se ha **editado en papel el documento III Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales de la Región de Murcia ASACMUR III**, para la distribución de ejemplares entre las organizaciones empresariales y sindicales de nuestra región, mediadores, operadores jurídicos laborales, colegios profesionales, Universidades e instituciones, la Dirección general de Autónomos, Trabajo y Economía Social y, en general, puestos a disposición de los trabajadores y empresas que se vienen reuniendo en la Oficina. Con ello se pretende dar mayor conocimiento y divulgación al sistema de solución autónoma de conflictos que se regula en dicho Texto.



FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

www.fundacionrlm.org



Con la financiación de:

