

# memoria

## ACTIVIDADES

• 2 0 1 4 •

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





# memoria

## ACTIVIDADES

• 2 0 1 4 •

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







La Fundación Oficina de Resolución de Conflictos Laborales es una entidad creada por las organizaciones sindicales CCOO y UGT y patronal CROEM, en el año 2001, con la finalidad de establecer, desarrollar y gestionar el sistema autónomo de resolución de conflictos laborales que surjan o puedan surgir entre empresarios y trabajadores, a través de procedimientos de mediación y de arbitraje.

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

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

Pero la Fundación no se limita a ser un mero trámite previo a la interposición de conflictos colectivos. En éste año 2014 se ha venido observando un incremento paulatino de asuntos en los que no resulta obligatoria la mediación y en los que la voluntariedad de las partes es determinante para acudir a este organismo.

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 se ratifica en su objetivo inicial de constituir 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.

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. La presidencia y vicepresidencia es rotatoria entre la organización patronal y las organizaciones sindicales.



Durante el año 2014 el Patronato ha estado formado por las siguientes personas:

**Presidenta**

D<sup>a</sup>. Matilde Candel Romero (UGT)

**Vicepresidente**

D<sup>a</sup>. Rosalía Sánchez-Solís de Querol (CROEM)

**Vocales**

D. Santiago Navarro Meseguer (CCOO)

D<sup>a</sup>. Caridad Rosique López (CROEM)

D. José Soler Marín (UGT)

D. José Ángel Rubio Martínez (CCOO)

D. Manuel Pérezcarro Martín (CROEM)

D. Carlos Solera Juan (CROEM)

**Secretario**

D. José Pedro Ródenas López (Director- Secretario ORCL)

Además, el II Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales de la Región de Murcia mantiene la existencia de una **COMISIÓN PARITARIA** integrada por cuatro miembros que asume las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento del II Acuerdo.

Durante el año 2014 los integrantes de la Comisión paritaria han sido:

D<sup>a</sup>. Rosalía Sánchez-Solís de Querol (CROEM)

D. Santiago Navarro Meseguer (CCOO)

D<sup>a</sup>. Matilde Candel Romero (UGT)

D<sup>a</sup>. Caridad Rosique López (CROEM)

La Fundación con un cuerpo de mediadores y otro de árbitros conformado por profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de las relaciones laborales. Su función es la de gestionar e impulsar los conflictos y procurar de manera activa la resolución negociada de los mismos.

En el año 2014 la plantilla de la Fundación no ha experimentado ningún cambio estando formada por:

**Director-Secretario** D. José Pedro Ródenas López

Las actividades desarrolladas en el año 2014 han sido las siguientes:

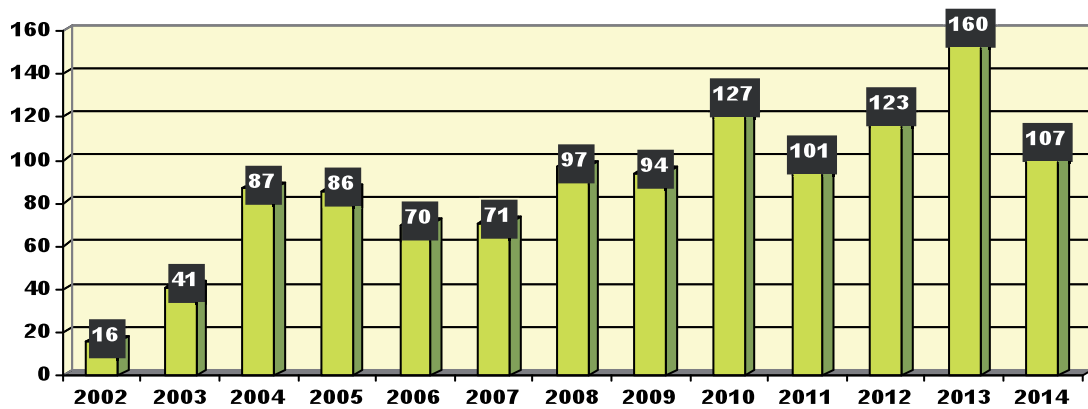
## I. EXPEDIENTES DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE TRAMITADOS

### 1.1. NÚMERO DE EXPEDIENTES

- En el año 2014 se han iniciado **107** procedimientos de mediación, lo que ha supuesto un **descenso** del **33%** respecto al año 2013.

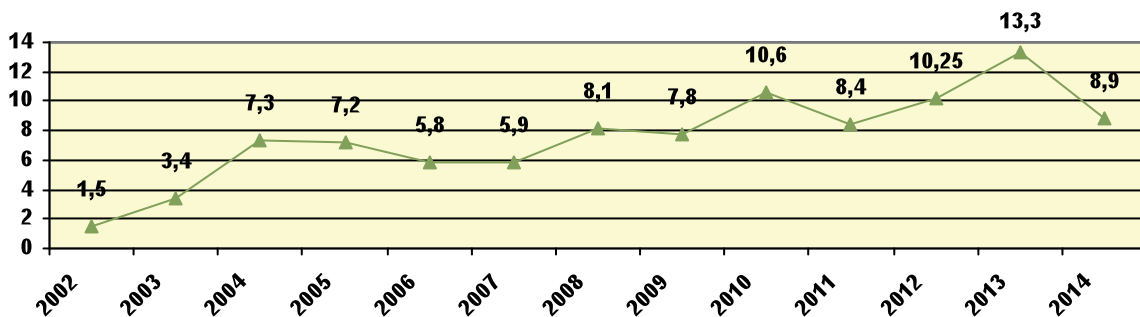


### TOTAL ANUAL EXPEDIENTES PRESENTADOS DESDE 1 DE FEBRERO DE 2002 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2014



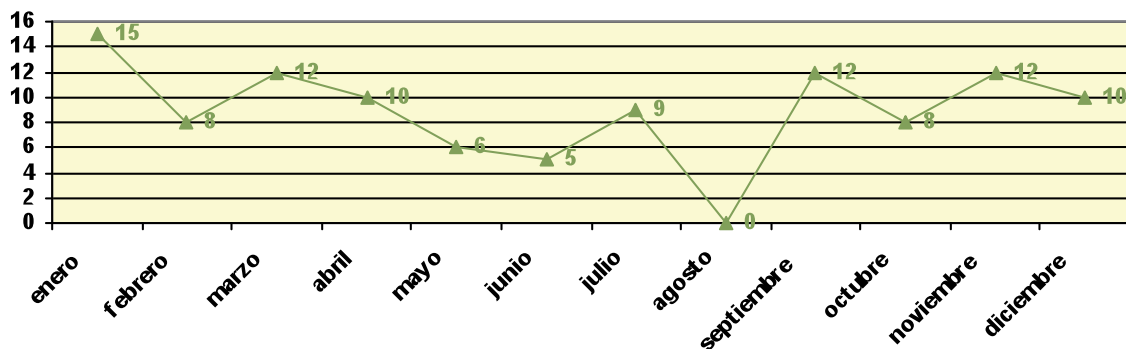
- Por lo que respecta al volumen mensual de procedimientos del año 2014, la media ha sido de **8,9** mediaciones al mes (9,73 si excluyéramos agosto, mes en el que se cierra).

### MEDIA MENSUAL DE EXPEDIENTES INICIADOS, COMPARATIVA 2002-2014



- El mes de más actividad de este año ha sido **enero (15)**, seguido de **marzo, septiembre y noviembre (12)**.

### EXPEDIENTES INICIADOS POR MESES AÑO 2014



En relación con el lugar de presentación de los escritos de iniciación señalaremos que sigue descendiendo en el número de escritos de iniciación que se presentan en la Dirección General de Trabajo, quedando ya reducidos casi exclusivamente a algunas convocatorias de huelga planteadas por organizaciones sindicales no firmantes de ASECMUR.



## 1.2. SOLICITANTES

- En cuanto a la **promoción de los expedientes**, señalar que de los **107** procedimientos iniciados en 2014:
  - **53** procedimientos, (**49,53%**) se iniciaron a instancia de **organizaciones sindicales**.
    - o De ellos, **UGT** ha presentado **24** solicitudes, que suponen un **45,28%** de los procedimientos iniciados por las organizaciones sindicales y un **22,43%** del total anual de procedimientos.
    - o El sindicato **CCOO** ha solicitado **18** mediaciones, que en términos porcentuales suponen un **33,96%** y **16,82%**, respectivamente.
    - o La **CGT** ha presentado **3** solicitudes, que equivale a un **5,66%** y **2,80%**.
    - o El **SINDICATO DE TRABAJADORES SANITARIOS** ha presentado **2**, es decir, un **3,77%** y **1,87%**.
    - o Los sindicatos **USO**, **UPL**, **UNIÓN DE TOREROS**, **CUT** y **FORO SINDICAL INDEPENDIENTE** han iniciado **1 expediente cada uno**, es decir un **1,89%** y **0,93%**, respectivamente.
    - o Las organizaciones **UGT** y **CCOO** han presentado también **1** solicitud conjunta.
  - **44** procedimientos (**41,12%**) han sido iniciados a solicitud de la **representación legal** de los trabajadores.
    - o Por **Comités de empresa** se han presentado un total de **26** solicitudes lo que supone un **59,09%** de los procedimientos instados por estas representaciones y un **24,30%** del total de procedimientos iniciados en 2014.
    - o A instancia de los **Delegados de personal** se han iniciado **18** procedimientos, que suponen, respectivamente, un **40,91%** y un **16,82%**.
  - **7** procedimientos (**6,54%**) han sido planteados **conjuntamente** por la representación unitaria de los trabajadores y por sindicatos. De ellos, **1** por Comité de empresa y UGT, **2** por el Comité de empresa, CCOO y UGT y **2** por Delegados de personal y UGT y otros **2** por Delegados y La Coordinadora.
  - **2** (**1,87%**) de los procedimientos han sido iniciados a petición de la **empresa**.
  - **1** (**0,94%**) ha sido iniciado por los trabajadores.
- De los anteriores datos destacar que un **24,30%** de los procedimientos los ha iniciado el COMITÉ DE EMPRESA; un **22,43%** por UGT y un **16,82%** por CCOO y otro **16,82%** por los DELEGADOS DE PERSONAL.





### 1.3. TIPOS DE PROCEDIMIENTO

- La totalidad de los **107** expedientes durante el año 2014 han sido de **mediación**. Ello evidencia la absoluta preferencia por la utilización de los procedimientos de negociación para procurar la resolución de los conflictos colectivos.
- Durante este año 2014 se ha significado la tendencia a constituir o a reconstruir los entornos pro acuerdo de negociación deteriorados en base a unas inercias en las relaciones laborales basadas en poner el centro de atención en el conflicto y la decisión de un tercero ajeno y no en la negociación y en el acuerdo como única vía de resolución real del conflicto.

### 1.4. TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS

- De acuerdo con los conflictos afectados que regula el artículo 4 de ASECMUR II, señalar que, durante este 2014, la mayoría de los procedimientos se ha referido a conflictos de **interpretación y aplicación** con **66** expedientes y **37** se referían a conflictos de los que dan lugar a convocatoria de **huelga**. No se han tramitado solicitudes por conflictos durante periodo de consultas. Si bien se ha de significar que se han tramitado **4** conflictos por bloqueo en la negociación de convenios colectivos de sector.

Conflictos afectados (artículo 4 ASECMUR II)	Nº expedientes	%
Conflictos de Interpretación o aplicación	<b>66</b>	<b>61,7%</b>
Bloqueo negociación convenio	<b>4</b>	<b>3,7%</b>
Conflictos consecuencia huelga	<b>37</b>	<b>34,6%</b>
Conflictos en periodos de consultas	<b>0</b>	<b>0</b>

### 1.5. ÁMBITO DE LOS CONFLICTOS

- En cuanto al **ámbito del conflicto** señalar que **3** de los procedimientos han sido por conflictos de **sector (PIMENTÓN, DERIVADOS Y CONDIMENTOS, COMERCIO EN GENERAL y PASTERÍA)** y **104** por conflictos en el ámbito de la empresa o en un ámbito inferior (centro o centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma).

### 1.6. TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADAS

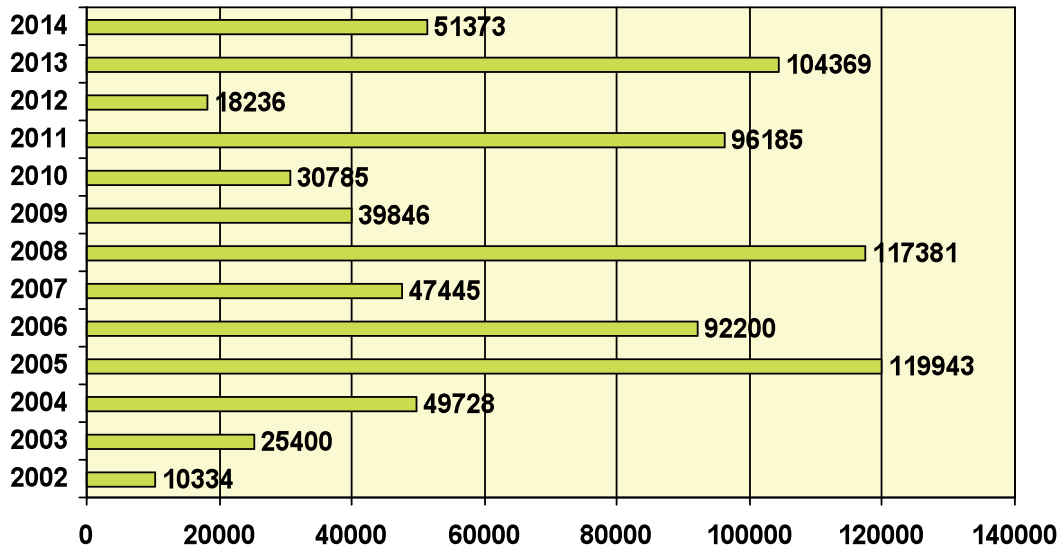
- Los trabajadores y empresarios directamente afectados por la conflictividad laboral durante este año 2014, han sido **54.433** trabajadores y **6.283** empresas.
- Se evidencia un significativo descenso de los trabajadores y de las empresas afectadas respecto al año 2013.

	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	TOTAL
<b>Expedientes</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>107</b>
<b>Trabajadores</b>	<b>39.672</b>	<b>4.295</b>	<b>6.720</b>	<b>3.746</b>	<b>54.433</b>
Trabaj. / Exped.	1.133,5	204,5	320	124,9	508,7
<b>Empresas</b>	<b>6.060</b>	<b>171</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>6.283</b>
Emp. / Exped.	173,1	8,1	1	1	58,7



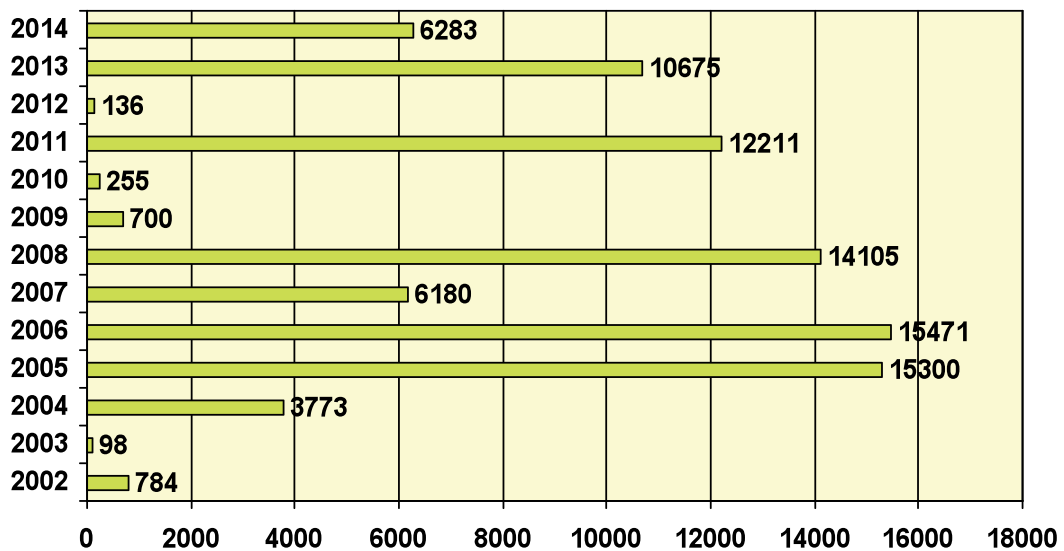
- La evolución durante los años de funcionamiento de la Oficina ha sido la que se refleja en la siguiente tabla.

**TRABAJADORES AFECTADOS 2002-2014**



- En cuanto a las empresas la evolución durante los años de funcionamiento de la Oficina ha sido la que se refleja en la siguiente tabla.

**EMPRESAS AFECTADAS 2002-2014**



- En cuanto a los datos de empresas y trabajadores afectados por sectores de actividad se reflejan en la tabla siguiente.



### TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADAS POR SECTORES DE ACTIVIDAD

CNAE 2009 Sector de actividad	N° expedientes tramitados		Trabajadores afectados		Empresas afectadas	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013
01. Agricultura	16	16	2.666	5.619	18	70
08. Otras Industrias Extractivas	1	-	7	-	1	-
10. Industria de Alimentación	17	31	12.367	18.250	190	38
11. Fabricación de bebidas	-	2	-	3.000	-	8
17. Industria del papel	1	-	111	-	1	-
19. Coquerías y refino petróleo	3	3	71	980	3	3
20. Industria química	1	5	80	218	1	17
22. Fabricación de productos de caucho y plástico	-	2	-	178	-	2
24. Fabricación de productos no metálicos	1	-	12	-	1	-
25. Fabricación de productos metálicos	-	1	-	1.100	-	1
24. Metalurgia	1	-	80	-	1	-
25. Fabricación de productos metálicos	2	-	1.154	-	2	-
30. Fabricación de otro material de transporte	2	-	1.000	-	4	-
31. Fabricación de muebles	-	2	-	140	-	2
32. Otras industrias manufactureras	1	1	40	60	1	1
35. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1	-	24	-	1	-
36. Captación, depuración y distribución de agua	1	6	69	423	1	6
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos	7	17	265	738	7	17
41. Construcción de edificios	-	4	-	57	-	4
42. Ingeniería civil	2	-	700	-	2	-
46. Comercio al por mayor	4	5	133	237	4	7
47. Comercio al por menor	2	8	30.045	30.247	6.001	6.007
49. Transporte terrestre	8	9	979	3.232	8	418
50. Transporte marítimo	-	1	-	500	-	20
52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	3	4	233	286	3	4



CNAE 2009 Sector de actividad	N° expedientes tramitados		Trabajadores afectados		Empresas afectadas	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013
56. Servicios de comidas y bebidas	-	2	-	32.800	-	4.001
60. Actividades de radio y televisión	2	2	70	130	2	3
62. Actividades de programación, consultoría y otras actividades informáticas	-	1	-	23	-	8
63. Servicios de información	1	1	100	100	1	1
70. Actividades de consultoría y gestión empresarial	2	6	67	809	2	6
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería	1	-	30	-	1	-
77. Actividades de alquiler	-	2	-	52	-	2
80. Actividades de seguridad e investigación	4	-	220	-	4	-
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	15	10	2.893	1.873	15	12
82. Actividades administrativas y auxiliares a empresas	-	1	-	103	-	1
84. Administración Pública	1	1	21	110	1	1
86. Actividades sanitarias	1	4	25	46	1	4
87. Asistencia en establecimientos residenciales	1		107		1	
88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento	3	2	700	450	3	2
90. Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1	-	100	-	1	-
93. Actividades deportivas, recreativas y entretenimiento	-	1	-	22	-	1
94. Actividades asociativas	1	-	4	-	1	-
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>160</b>	<b>54.433</b>	<b>104.369</b>	<b>6.283</b>	<b>10.675</b>

### 1.7. MATERIAS DE LOS CONFLICTOS

- Excluidos los **37** procedimientos consecuencia de las convocatorias de **huelga** y los **4** expedientes por bloqueo en la negociación del convenio de sector, de los **66** restantes, destacamos los **22** (33,3%) que han versado sobre aspectos relativos a la **retribución** y **13** (19,7%) trataron sobre **incumplimientos de convenio o pacto de aplicación**.



Objeto de conflicto	Expedientes	Trabajadores	Empresas
Bloqueo negociación convenio	4	30.088	6.003
Huelga	37	4.285	61
Derechos	9	5.308	9
Descuelgue salarial de Convenio	-	-	-
Incumplimiento de convenio, pacto o acuerdo	13	6.699	16
Jornada / Horario	11	2.591	11
Modificación condiciones de trabajo	10	1.415	11
Negociación de convenio colectivo	1	700	150
Retribuciones	22	3.287	22
Salud laboral	-	-	-
Vacaciones	-	-	-
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>54.373</b>	<b>6.283</b>

- En los 37 que han sido consecuencia de huelga la materia mas recurrente ha sido la que afecta a la **retribución** con 26 expedientes, 70.2% de los procedimientos por huelga:

Objeto del conflicto subyacente en las huelgas	Expedientes	Trabajadores	Empresas
Derechos	-	-	-
Descuelgue salarial de Convenio	-	-	-
Incumplimiento de convenio, pacto o acuerdo	1	130	1
Jornada / Horario	-	-	-
Modificación condiciones de trabajo	-	-	-
Negociación de convenio colectivo	1	1.000	25
Retribuciones	26	2.237	26
Salud laboral	-	-	-
Vacaciones	-	-	-
Varios	9	918	9
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>4.285</b>	<b>61</b>

## 1.8. RESULTADOS OBTENIDOS

- En cuanto a los resultados obtenidos, señalar que, considerando la totalidad de los expedientes presentados, de 107 expedientes, **88 (82,2%)** se han **tramitado de manera efectiva**.

Igualmente, en términos globales, de los 107 expedientes, **45** han resultado **con avenencia o el resultado ha sido positivo** es decir un **42,06%** del total; mientras que 43 finalizaron sin avenencia, un 40,19% del total. 8.974 trabajadores y 70 empresas han visto resueltas por esta vía sus controversias.



RESULTADOS AÑO 2014	EXPEDIENTES		Trabajadores		Empresas	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
CON AVENENCIA	45	42,06%	8.974	16,50%	70	1,11%
SIN AVENENCIA	43	40,19%	11.948	21,97%	193	3,07%
TRAMITACIONES EFECTIVAS	88	82,24%	20.922	38,48%	263	4,19%
Intentado sin efecto	9	8,41%	2.561	4,71%	11	0,18%
Desistido	2	1,87%	358	0,66%	2	0,03%
Archivo	4	3,74%	337	0,62%	4	0,06%
TRAMITACIONES NO EFECTIVAS	15	14,02%	3.256	5,99%	17	0,27%
EN TRAMITACIÓN (a 1-3-2015)	4	3,74%	30.195	55,53%	6.003	95,54%
TOTALES	107	100%	54.373	100%	6.283	100%

## II. REUNIONES DE MEDIACIÓN

- En la tramitación de los expedientes de mediación se contempla el mantenimiento de las reuniones que se estimen convenientes para impulsar las negociaciones de los temas de conflicto y no existe ninguna limitación de tiempo a tales fines. No obstante, con la finalidad de potenciar dicha negociación y facilitar la consecución de acuerdos se han ido operando modificaciones en las instrucciones facilitadas a los mediadores intervinientes en los conflictos y a las partes al comienzo de las reuniones.

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.

Además, la duración de las reuniones no se limita en su duración máxima y pero si en su duración mínima y por ésta vía se ha conseguido que, si bien el conflicto planteado en sentido estricto no se haya podido solucionar por su exclusivo componente jurídico, si se han tratado otros temas y se han reconducido otras cuestiones ajenas al conflicto mejorando en definitiva las relaciones laborales en la empresa.

Un significativo número de reuniones de mediación planteadas sobre un tema en concreto, se han desarrollado como reuniones de negociación de otros temas ajenos, potenciando la visión de la Oficina como el entorno neutral y adecuado para tratar cualquier tema de interés, en el ámbito de las relaciones laborales para los trabajadores y las empresas.

- Por otro lado, se ha establecido que las reuniones de mediación deben comenzar y finalizar con todos los intervinientes presentes y en presencia de los mediadores, con independencia del número de recesos y suspensiones que las partes puedan hacer para estudiar por separado alguna propuesta. Con ello se ha conseguido significar la importancia de transmitir, analizar y debatir en común todas las propuestas e ideas que se puedan plantear en el asunto en cuestión.



- A lo largo del año 2014 en la ORCL se han celebrado **135 comparecencias de mediación**, lo que supone una media mensual (exceptuando agosto) de 12,25 reuniones de mediación al mes y una media de 1.26 reunión por expediente.
- En 1 procedimiento se han celebrado hasta 5 reuniones, en 3 expedientes 4 reuniones, en 5 procedimientos se celebraron 3 comparecencias, en 19 se necesitaron dos reuniones y en 65 expedientes, se celebró una única reunión. Hubo 14 expedientes en los que no se celebró ninguna reunión.
- Se han desarrollado un total de **130,78 horas** de reunión en las dependencias de la ORCL, lo que significa que la duración media de las reuniones ha sido de 0,97 hora.

Así mismo a lo largo de 2014 se han mantenido reuniones con miembros de organizaciones sindicales, de integrantes de comisiones negociadoras de convenios y también de mediadores al margen de las derivadas de los expedientes de mediación, fomentando el uso del sistema.

- A las reuniones de mediación han asistido un total de **749** personas, en representación de las partes en conflicto y de interesados.
- En cuanto a los **mediadores**, el cuerpo de mediadores está integrado por **26** mediadores designados en primer término por las tres organizaciones fundadoras, y posteriormente consensuados por el Comité paritario que anualmente actualiza dichas listas. En el año 2014 el sindicato UGT modificó la lista propuesta dando de baja a todos los mediadores e propuso la designación de únicamente cuatro mediadores.

De los 26 mediadores de la lista, 7 no han intervenido en ningún procedimiento durante el año 2014. No obstante, se debe destacar que un mediador ha intervenido en 25 expedientes, mientras que dos mediadores solo han intervenido en 1 procedimiento.

Cinco mediadores han sido designados indistintamente tanto por la parte solicitante como por la solicitada.

Finalmente destacar que los tres mediadores que más han intervenido han sido en 25, 24 y 23 expedientes, aunque en 7 de ellos han actuado conjuntamente. Ello supone que esos 3 mediadores, solos o conjuntamente, han intervenido en 65 expedientes lo que supone un 60,75% de los procesos de negociación mediación.

### III. ASISTENCIA A JORNADAS Y ACTOS DE PROMOCIÓN

Durante el año 2014 la Fundación ha asistido a los siguientes actos a los que ha sido invitada:

- *Jornada celebrada por UGT en Madrid, el 9 de octubre de 2014, dedicada a “**La labor de las comisiones paritarias de los convenios y sus funciones en la gestión de los conflictos laborales**”.*
- “**XV Jornadas sobre la solución de conflictos laborales**” de la Fundación SIMA organizadas por la citada Fundación y celebradas en Madrid el día 30 de octubre de 2014.



La primera ponencia estuvo dedicada a las novedades jurisprudenciales sobre conflictos colectivos y flexibilidad interna. La segunda trató el tema del papel de las comisiones paritarias en la solución de los conflictos. Finalmente se celebró una mesa redonda sobre negociación colectiva y solución autónoma de conflictos. Los intervinientes destacaron la importancia de los sistemas extrajudiciales y el refuerzo de la negociación colectiva como elemento fundamental para el buen funcionamiento de las relaciones laborales.

- Jornada celebrada por CEOE y CEPYME el 13 de noviembre de 2014, dedicada a **“Presente y futuro de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales”**.
- Jornada celebrada por CCOO en Madrid el 24 de noviembre de 2014, dedicada a **“El papel de las comisiones paritarias y organismos específicos de mediación y arbitraje y su integración en el SIMA”**.

#### IV. COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES Y ORGANISMOS

- Jornada de **encuentro de los organismos de solución extrajudicial** de conflictos estatal y autonómicos, celebrado en Madrid el 30 de octubre de 2014. En dicha jornada se pusieron de manifiesto diferentes experiencias territoriales entre las que destacaron la necesidad de una formación específica de los mediadores entre otras cuestiones.
- Elaboración de los análisis estadísticos anuales de conflictividad laboral gestionada por el organismo y su remisión al **Ministerio de trabajo y Seguridad Social** para su inclusión en los anuarios que elabora.
- Colaboración con el **Consejo Económico y Social de la Región de Murcia** mediante la elaboración de análisis estadísticos anuales de conflictividad laboral gestionada por el organismo que se incluye en su memoria anual.
- Igualmente, se colabora con el **Consejo Económico y Social** mediante la elaboración de análisis estadísticos anuales de conflictividad laboral gestionada por el organismo que se incluye en su memoria anual.
- Colaboración con **otros organismos autonómicos de solución autónoma de conflictos** sobre determinados temas que se han planteado, y que ha resultado de interés para las correspondientes instituciones.

#### V. ESTUDIO Y SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Profundización en el **estudio** de las de las modificaciones y novedades en la **normativa laboral**, principalmente en aquella que afecta directa o indirectamente en las relaciones laborales y, concretamente, en la negociación colectiva.
- Se presta igualmente **apoyo técnico** necesario en las reuniones mantenidas por comisiones negociadoras de convenios.





## VI. PÁGINA WEB DE LA FUNDACIÓN

- Con el objetivo de mejorar los contenidos y la accesibilidad de la página web se ha iniciado el estudio para la reconfiguración de la estructura web y de los contenidos. Así mismo se prevé la incorporación de los nuevos instrumentos de difusión y publicidad de los contenidos..

## VII. ADHESIÓN AL SISTEMA

- Las adhesiones al sistema se mantienen en los niveles de años anteriores, consecuencia de la adhesión tácita contemplada en el II ASECMUR. Actualmente hay 58 convenios regionales adheridos expresamente al sistema, de los cuáles 40 son de sector lo que supone un índice del 89% de sectores de actividad adheridos.

Los trabajadores cubiertos por los Convenio Colectivos con adhesión alcanzan ya los 262.662, es decir un 98%. El total de empresa afectadas por los Convenios con adhesión son unas 32.300 (96%).

Los trabajadores y empresas cuyas relaciones laborales se regulan en convenios colectivos regionales de sector en los que no hay adhesión son 4.396 y 1.026 respectivamente.

- En cuanto a los Convenio de empresa, los que incluyen la cláusula de adhesión son 18 (17,5%) no obstante el índice de trabajadores afectados por estos convenios es de un 27%, 1.600 trabajadores en empresas adheridas.
- En este sentido se continúan los estudios para la elaboración de un III Acuerdo sobre solución de conflictos, sobre la línea de, en primer lugar, eliminar la dualidad Acuerdo Reglamento de aplicación, además se pretende completar de manera explícita el ámbito competencial de la Fundación; por otro lado asumir la aplicabilidad directa del acuerdo no siendo necesaria adhesión posterior y sí previéndose una manifestación expresa de no adhesión.

## VIII. REUNIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- A lo largo del año 2014 el **Patronato** se ha reunido en diversas ocasiones:
  - o **23 de enero de 2014**, problemas de financiación y subvención para ORCL, presupuestos 2014.
  - o **25 de junio de 2014**. Aprobación de la Cuentas anuales y de los libros. Actuaciones. Problemas de financiación.
  - o **30 de julio de 2014**. Subvención 2013.
  - o **19 y 30 de septiembre de 2014**. Problemas de financiación. Concesión y pagos subvención 2014.



- o **7 de noviembre de 2014.** Problemas de ejecución subvenciones. Falta pago subvención 2014. Problemas de financiación.
- La **Comisión delegada del Patronato**, con carácter de urgencia, se ha reunido en diversas ocasiones, adoptando las decisiones que se han requerido, dando cuenta con posterioridad al patronato para su ratificación.
- En el año 2014 el **Comité paritario** se ha **reunido** en cinco ocasiones enero, junio, julio, septiembre y noviembre. El contenido de las reuniones ha estado orientado al seguimiento de ASECMUR II, a la actualización de las Listas de mediadores y a la interpretación y aplicación del Acuerdo.





**FRL**

FUNDACIÓN  
RELACIONES LABORALES  
REGIÓN DE MURCIA

[www.fundacionrlm.org](http://www.fundacionrlm.org)