

# memoria

## ACTIVIDADES

• 2 0 1 6 •

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





# memoria

## ACTIVIDADES

• 2 0 1 6 •

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 2016 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.

Desde el año 2015 la Fundación 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 potenciación de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, realizando una actividad preventiva del conflicto laboral e interesándose en la realidad socio laboral de nuestra comunidad. Se pone, en definitiva, de manifiesto así que las actividades derivadas del sistema



extrajudicial de resolución de conflictos quedan enmarcadas dentro del ámbito de la gestión autónoma de las relaciones laborales y de la propia negociación colectiva.

La negociación colectiva juega un doble papel en relación con la conflictividad laboral, por un lado, es determinante en la prevención del conflicto, pero también en la generación del propio conflicto; y por otro lado, la gestión del conflicto ya surgido tiene su canalización e instrumentación natural a través de procesos de negociación dentro del sistema de solución extrajudicial de conflictos.

La Fundación en el año 2016 continúa la tramitación de la modificación de sus estatutos en lo que referente a la denominación, que pasaría a ser el de Fundación para las Relaciones Laborales de la Región de Murcia, y a los fines fundacionales. Orientados a plasmar en sus normas de funcionamiento de manera más explícita, el aspecto funcional de análisis, estudio, potenciación e impulso de las relaciones laborales y de la negociación colectiva.

Se significa así la gestión y desarrollo integral de la relación laboral desde la perspectiva de la autonomía colectiva, orientada a la prevención del conflicto y a su resolución dentro de los espacios de negociación y facilitación del acuerdo.

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.

A 31 de diciembre de 2016 el Patronato aparece integrado por las siguientes personas:

**Presidente**

D. Santiago Navarro Meseguer (CCOO)

**Vicepresidenta**

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

**Vocales**

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

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

D. José Soler Marín (UGT)

D. José Antonio Muñoz Bravo (CCOO)

D. Manuel Pérezcarro Martín (CROEM)

D. Carlos Solera Juan (CROEM)

**Secretario**

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

En el año 2016, la entidad fundadora UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS REGIÓN DE MURCIA, ha procedido a sustituir a unos de sus miembros en el Patronato. Así D. José Antonio Muñoz Bravo ha pasado a formar parte del órgano de gobierno en sustitución de D. José Ángel Rubio Martínez.



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 2016 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 2016 se ha procedido a la incorporación de una persona a la plantilla de la Fundación y, de este modo, desde el mes de junio, la Fundación vuelve contar con dos trabajadores para el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus fines fundacionales.

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

**Letrado- secretario** D. Enrique Ródenas Moncada

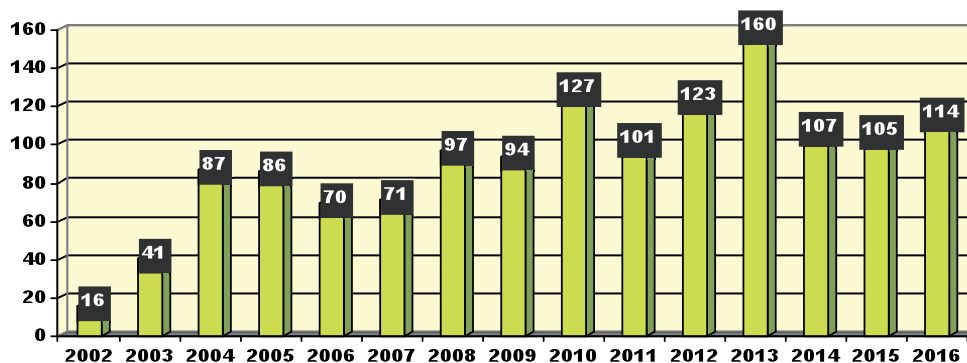
Las actividades desarrolladas en el año 2016 han sido las siguientes:

## I. EXPEDIENTES DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE TRAMITADOS

### 1.1. NÚMERO DE EXPEDIENTES

- En el año 2016 se han iniciado **114** procedimientos de mediación, lo que ha supuesto un **incremento** del **8,6%** respecto al año 2015.

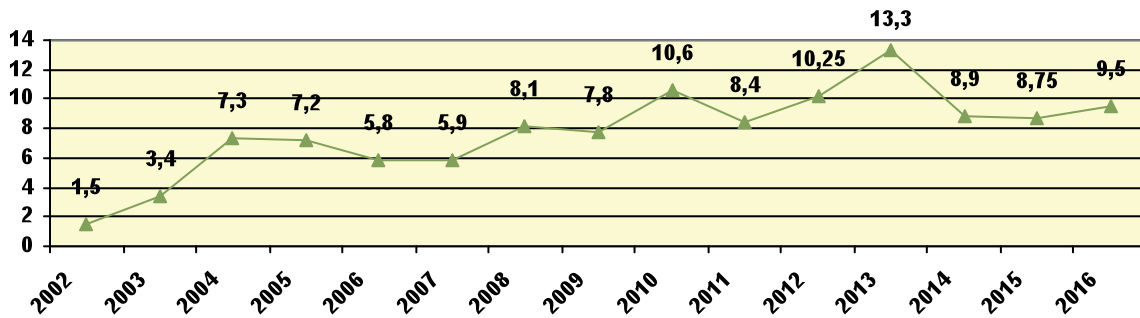
TOTAL ANUAL EXPEDIENTES PRESENTADOS DESDE 1 DE FEBRERO DE 2002 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2016.





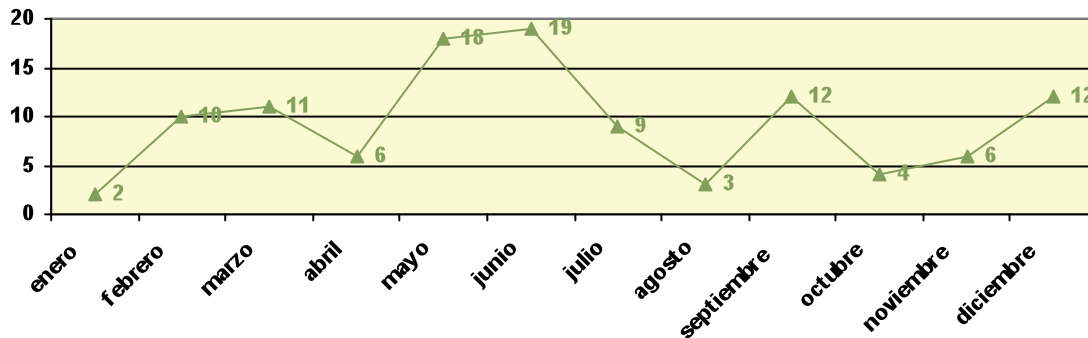
- Por lo que respecta al volumen mensual de procedimientos del año 2016, la media ha sido de **9,50** mediaciones al mes (10,4 si excluyéramos agosto, mes en el que se cierra).

### MEDIA MENSUAL DE EXPEDIENTES INICIADOS, COMPARATIVA 2002-2016



- Los meses de mas actividad de este año han sido **junio** (19), **mayo** (18), y **septiembre** y **diciembre** (12).

### EXPEDIENTES INICIADOS POR MESES AÑO 2016.



En relación con el lugar de presentación de los escritos de iniciación señalaremos que la totalidad de los conflictos colectivos se plantean en la Oficina y la gran mayoría de las convocatorias de huelga, si bien siguen presentándose en la unidad administrativa algunas convocatorias de huelga planteadas por organizaciones sindicales no firmantes de ASECMUR.

## 1.2. SOLICITANTES

- En cuanto a la **promoción de los expedientes**, cabe destacar, por un lado, que sigue siendo un mecanismo de elección principalmente por la parte social que ha instado 113 de los expedientes y únicamente se ha planteado 1 procedimiento a solicitud de la empresa. Y, por otro lado, que se puede constatar un constante y paulatino incremento de los expedientes iniciados a instancia de la **representación unitaria de los trabajadores**, que ha pasado de representar un 25,67% de las tramitaciones a constituir un **45,61%** de la actividad derivada de la gestión del sistema. Siendo significativo que 6 de los expedientes tramitados en 2016 se solicitaron por los propios trabajadores.





- Así mismo, cabe señalar que junto a los sindicatos más representativos **Unión General de Trabajadores** (UGT) y **Unión Sindical de Comisiones Obreras** (CCOO), se ha extendido y normalizado el uso generalizado de los instrumentos de mediación por la gran mayoría de las organizaciones sindicales, como medios idóneos de elección para canalizar la negociación de los conflictos laborales surgidos entre trabajadores y empresarios en el ámbito regional. Así se continúa ampliando el número de organizaciones que han dirigido a la Oficina e instado expedientes de mediación, como la **Unión Sindical Obrera** (USO), la **Confederación General del Trabajo** (CGT), la **Central Sindical Independiente y de Funcionarios** (CSI-F) o **STERM La Intersindical**.
  - **58** procedimientos, (**50,87%**) se iniciaron a instancia de **organizaciones sindicales**, 57 por alguna de ellas en solitario y 1 solo expediente de manera conjunta por UGT, CCOO y CSI-F.
    - o **UGT** ha sido el sindicato con mayor número de promociones en solitario habiendo presentado **21** solicitudes, que suponen un **36,2%** de los procedimientos iniciados por las organizaciones sindicales y un **18,42%** del total anual de procedimientos.
    - o El sindicato **CCOO** ha solicitado **15** mediaciones, que en términos porcentuales suponen un **25,86%** y **13,15%**, respectivamente.
    - o El sindicato **USO**, que va incrementando la promoción de expedientes de mediación, ha iniciado **14**, es decir un **24,14%** y **12,28%**, respectivamente.
    - o La **CGT** ha presentado **5** solicitudes, que equivale a un **8,62%** y **4,38%**.
    - o La **CSI-F** ha presentado **1**, es decir, un **1,72%** y **0,88%**.
    - o La **STERM-La Intersindical**, también ha presentado **1** escrito de iniciación.
    - o Las organizaciones **UGT, CCOO y CSI-F** han presentado también **2** solicitudes conjuntas.
  - **52** procedimientos (**45,61%**) han sido iniciados a solicitud de la **representación legal** de los trabajadores.
    - o Por **Comités de empresa** se han presentado un total de **34** solicitudes lo que supone un **65,38%** de los procedimientos instados por estas representaciones y un **29,82%** del total de procedimientos iniciados en 2016.
    - o A instancia de los **Delegados de personal** se han iniciado **12** procedimientos, que suponen, respectivamente, un **23,08%** y un **10,53%**.
    - o **6** expedientes han sido solicitados por los propios **trabajadores**, es decir, un **11,54%** y **5,26%**.
  - **3** procedimientos (**2,63%**) han sido planteados **conjuntamente** por la representación unitaria de los trabajadores y por sindicatos. **1** por Comité de empresa y UGT, **1** por el Comité de empresa, CCOO y UGT y **1** por Comité de empresa y SPS.



- **1 (0,88%)** de los procedimientos ha sido iniciado a petición de la **empresa**.
- De los anteriores datos y en términos absolutos, destacar:
  - 34 expedientes, un **29,82%** de los procedimientos han sido promovidos por **Comités de empresa**
  - 21 procedimientos, un **18,42%** los ha iniciado **UGT**.
  - 15 mediaciones, un **13,15%** han sido instadas por **CCOO**
  - 14, un **12,28%** por **USO**.
  - 12, un **10,53%** por los **Delegados de personal**.

### 1.3. TIPOS DE PROCEDIMIENTO

- La totalidad de los **114** expedientes durante el año 2016 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, con la participación activa de un órgano mediador no decisorio.
- Durante este año 2016 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 2016, se continua con la supremacía absoluta de las tramitaciones derivadas de conflictos jurídicos, siendo también significativo el descenso del número de expedientes derivados del ejercicio del derecho de huelga.
- Así, la mayoría de los procedimientos se ha referido a conflictos de **interpretación y aplicación** con **90** expedientes y **22** se referían a conflictos de los que darían lugar a convocatoria de **huelga** o derivados de la misma. No se han tramitado solicitudes por conflictos durante periodo de consultas. Si bien se ha de significar que se han tramitado **2** conflictos por **bloqueo en la negociación** de convenios colectivos.

Conflictos afectados (artículo 4 ASECMUR II)	Nº expedientes	%
Conflictos de Interpretación o aplicación	<b>90</b>	<b>79%</b>
Bloqueo negociación convenio	<b>2</b>	<b>1,7%</b>
Conflictos consecuencia huelga	<b>22</b>	<b>19,3%</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 **1** de los procedimientos han sido por conflictos de **sector (TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA URBANOS Y CERCANÍAS)** y **113** por conflictos en el ámbito de la empresa o en un ámbito inferior (centro o centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma).

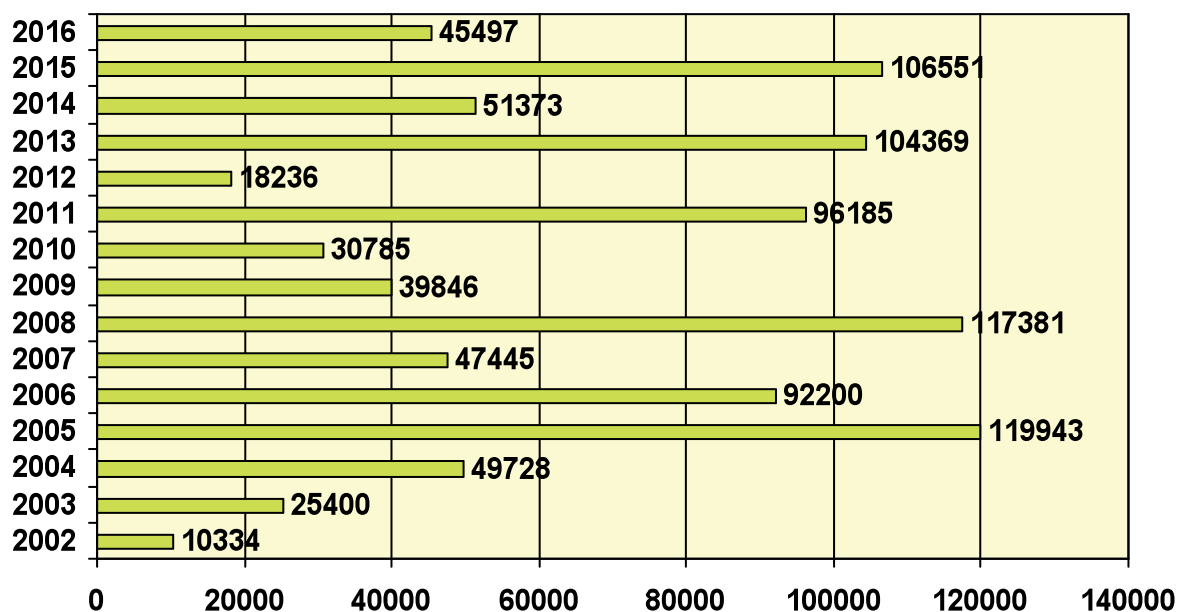
## 1.6. TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADAS

- Los trabajadores y empresarios directamente afectados por la conflictividad laboral durante este año 2016 han sido **45.497** trabajadores y **132** empresas.
- Se evidencia un significativo descenso de los trabajadores y de las empresas afectadas respecto al año 2015 derivado del descenso de los conflictos de sector.

	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	TOTAL
<b>Expedientes</b>	23	45	24	22	114
<b>Trabajadores</b>	7.927	22.711	5.213	9.646	45.497
Trabaj. / Exped.	344,6	604,7	217,2	438,4	399,1
<b>Empresas</b>	26	57	25	24	132
Emp. / Exped.	1,1	1,3	1	1,1	1,1

- En cuanto a los trabajadores afectados el descenso ha sido del 57,3%. La evolución durante los años de funcionamiento de la Oficina ha sido la que se refleja en la siguiente tabla.

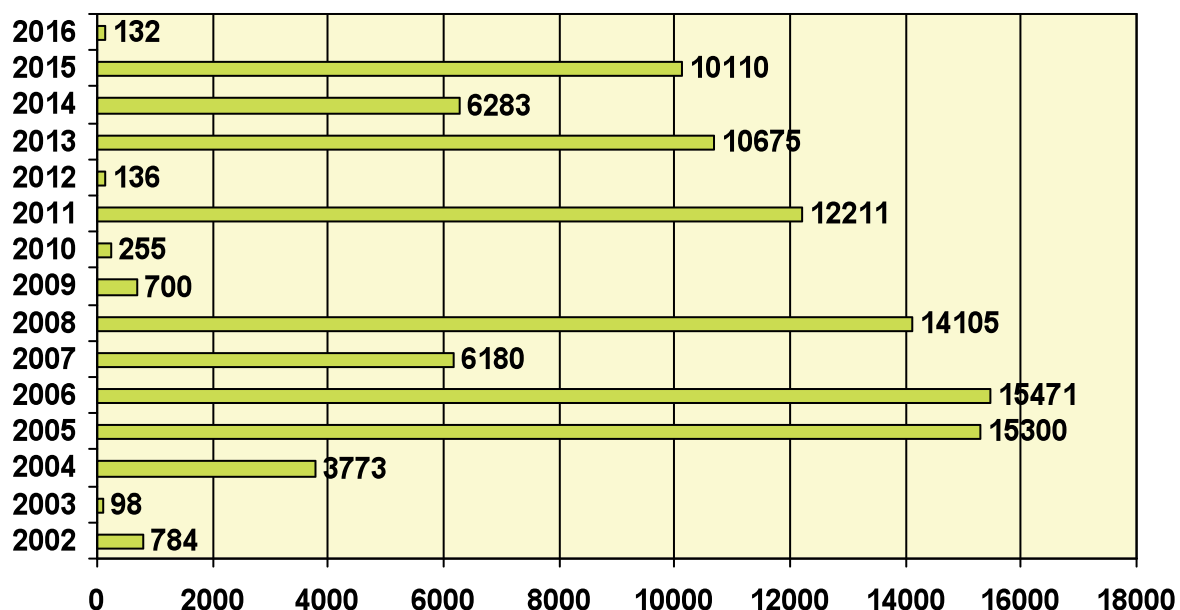
TRABAJADORES AFECTADOS 2002-2016



- En cuanto a las empresas afectadas el descenso ha sido del 98,7%. La evolución durante los años de funcionamiento de la Oficina ha sido la que se refleja en la siguiente tabla.



### EMPRESAS AFECTADAS 2002-2016



- 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	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
01. Agricultura	8	30	1.777	7.382	10	35
08. Otras Industrias Extractivas	-	-	-	-	-	-
10. Industria de Alimentación	26	16	29.890	21.422	27	17
17. Industria del papel	2	1	127	106	2	1
19. Coquerías y refino petróleo	4	1	2.050	400	4	1
20. Industria química	4	3	317	160	4	3
23. Fabricación de productos no metálicos	1	-	9	-	1	-
24. Metalurgia	2	2	319	91	3	2
25. Fabricación de productos metálicos	2	2	95	1.125	2	2
28. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos.	1	-	100	-	1	-
30. Fabricación de otro material de transporte	1	-	500	-	1	-
31. Fabricación de muebles	-	1	-	5	-	1
32. Otras industrias manufactureras	2	1	80	40	2	1
35. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-	-	-	-	-	-



CNAE 2009 Sector de actividad	Nº expedientes tramitados		Trabajadores afectados		Empresas afectadas	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
36. Captación, depuración y distribución de agua	-	2	-	18	-	2
37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	-	-	-	-	-	-
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos	2	9	936	461	2	10
42. Ingeniería civil	2	2	78	700	2	2
43. Actividades de construcción especializada.	3	2	150	50	3	2
46. Comercio al por mayor	1	1	150	1.200	1	1
47. Comercio al por menor	4	3	848	30.153	4	6.002
49. Transporte terrestre	10	3	1.157	259	21	3
52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	3	2	45	151	3	2
56. Servicios de comidas y bebidas	7	2	2.634	35.315	7	4.001
60. Actividades de radio y televisión	-	-	-	-	-	-
63. Servicios de información	2	-	200	-	2	-
64. Servicios financieros	2	-	1.660	-	2	-
70. Actividades de consultoría y gestión empresarial	-	1	-	11	-	1
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería	-	-	-	-	-	-
74. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	1	1	38	30	1	1
80. Actividades de seguridad e investigación	4	1	164	30	4	1
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	12	9	1.810	1.121	15	9
82. Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a empresas	2	-	90	-	2	-
84. Administración Pública	2	9	30	5.161	2	9
85. Educación	1	-	13	-	1	-
86. Actividades sanitarias	-	1	-	90	-	1
87. Asistencia en establecimientos residenciales	-	-	-	-	-	-
88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento	1	1	200	300	1	1
90. Actividades de creación, artísticas y espectáculos	-	-	-	-	-	-
94. Actividades asociativas	2	-	30	-	2	-
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>105</b>	<b>45.497</b>	<b>106.551</b>	<b>132</b>	<b>10.110</b>

## 1.7. MATERIAS DE LOS CONFLICTOS

- Excluidos los **22** procedimientos consecuencia de las convocatorias de **huelga** de los **92** restantes, destacamos los **42** (45,6%) que han versado sobre **incumplimientos de convenio o pacto de aplicación**, **18** sobre **tiempo de trabajo** (19,6%) y **13** (14,1%) trataron sobre **retribuciones**.



Objeto de conflicto	Expedientes	Trabajadores	Empresas
Bloqueo negociación convenio	1	750	12
Huelga	22	4.270	22
Clasificación profesional	2	150	2
Derechos	4	4.468	4
Impugnación de convenio colectivo	1	94	1
Incumplimiento de convenio, pacto o acuerdo	42	10.830	47
Modificación condiciones de trabajo	9	7.768	9
Negociación de convenio colectivo	1	15	1
Retribuciones	13	9.537	13
Tiempo de trabajo	18	3.965	20
Varios	1	3.650	1
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>45.497</b>	<b>132</b>

- En los **22** que han sido consecuencia de huelga la materia mas recurrente ha sido la que afecta a la **retribución** con 9 expedientes, 41% de los procedimientos por huelga:

Objeto del conflicto subyacente en las huelgas	Expedientes	Trabajadores	Empresas
Derechos	1	9	1
Extinciones de contratos	2	30	2
Incumplimiento de convenio, pacto o acuerdo	4	231	4
Jornada / Horario	1	465	1
Modificación condiciones de trabajo	1	288	1
Negociación de convenio colectivo	1	15	1
Retribuciones	9	2.287	9
Salud laboral	-	-	-
Vacaciones	-	-	-
Varios	1	45	1
Sin determinar	2	900	2
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>4.270</b>	<b>22</b>

## 1.8. RESULTADOS OBTENIDOS

- En cuanto a los resultados obtenidos, señalar que, considerando la totalidad de los expedientes presentados, de 114 expedientes, **89 (78,08%)** se han **tramitado de manera efectiva**.

Igualmente, en términos globales, de los 114 expedientes, **36** han resultado **con avenencia** es decir un **31,59%** del total; mientras que 53 finalizaron sin avenencia, un 46,49% del total.

Los trabajadores y empresas afectados en los expedientes de mediación presentados que han visto resueltas sus controversias, han sido 8.352 trabajadores y 54 empresas (18,35% y 40,91% respectivamente).



RESULTADOS AÑO 2016	EXPEDIENTES		Trabajadores		Empresas	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
CON AVENENCIA	36	31,59%	8.352	18,35%	54	40,91%
SIN AVENENCIA	53	46,49%	31.365	68,95%	53	40,15%
TRAMITACIONES EFECTIVAS	89	78,08%	39.717	87,3%	107	81,06%
Intentado sin efecto	10	8,78%	928	2,04%	10	7,58%
Desistido	4	3,5%	543	1,19%	4	3,03%
Archivo	2	1,75%	38	0,08%	2	1,52%
TRAMITACIONES NO EFECTIVAS	16	14,03%	1.509	3,31%	16	12,13%
EN TRAMITACIÓN	9	7,9%	4.271	9,39%	9	6,81%
TOTALES	114	100%	45.497	100%	132	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 2016 en la OMAL se han celebrado **141 comparecencias de mediación**, lo que supone una media mensual (exceptuando agosto) de 12,8 reuniones de mediación al mes y una media de 1.24 reunión por expediente.
- En un procedimiento se han celebrado hasta cinco reuniones, en tres expedientes cuatro reuniones, en 3 procedimientos se celebraron 3 comparecencias, en 16 se necesitaron dos reuniones y en 83 expedientes, se celebró una única reunión. Hubo 8 expedientes en los que no se celebró ninguna reunión, bien por desistimiento de la parte solicitante o por archivo del escrito de iniciación.
- Se han desarrollado un total de **153 horas** de reuniones de negociación en las dependencias de la OMAL, lo que significa que la duración media de las reuniones ha sido de aproximadamente 1 hora.

Así mismo a lo largo de 2016 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 **1303** personas, en representación de las partes en conflicto y de interesados.
- En cuanto a los **mediadores**, el cuerpo de mediadores está integrado por **27** mediadores designados en primer término por las tres organizaciones fundadoras, y posteriormente consensuados por el Comité paritario que anualmente actualiza dichas listas.

De los 27 mediadores de la lista, 8 no han intervenido en ningún procedimiento durante el año 2016, lo que supone una media de 6 expedientes por mediador. No obstante, se debe destacar que un mediador ha intervenido en 38 expedientes, mientras que 3 mediadores solo han intervenido en 1 procedimiento.

Seis 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 38, 28 y 26 expedientes, aunque en 14 de ellos han actuado conjuntamente. Ello supone que esos 3 mediadores, solos o conjuntamente, han intervenido en 78 expedientes lo que supone un 68,4% de los procesos de negociación mediación.

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

Durante el año 2016 la Fundación ha participado a los siguientes actos a los que ha sido invitada:

- *Jornada celebrada por CEOE y CEPYME el 1 de junio de 2016 en el salón de actos de la CEOE, dedicada a “**Balance del V Acuerdo y perspectivas de futuro**”.*
- *El 10 de octubre de 2016, se celebró una **Jornada Técnica Informativa sobre el Mapa de Negociación Colectiva**, organizada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*





- **“XVII Jornadas sobre la solución de conflictos laborales”** de la Fundación SIMA organizadas por la citada Fundación y celebradas en Madrid el día 20 de octubre de 2016. En primer lugar, se celebró una mesa redonda en la que realizó un balance del V ASAC. La segunda ponencia trató el tema de la solución arbitral como instrumento de resolución de las controversias laborales. Finalmente la tercera ponencia estuvo dedicada a al papel del convenio colectivo en la solución del conflicto laborales. Los intervinientes destacaron la importancia del mantenimiento de los sistemas extrajudiciales en el ámbito exclusivo de la autonomía colectiva y su configuración desde el fomento de la negociación colectiva.
- Jornada celebrada por UGT el 27 de octubre de 2016, dedicada a **“El espíritu de ASAC, experiencia de estos 20 años”**.
- El 10 de noviembre de 2016, se celebró una **XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva**, organizada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Jornada celebrada por CEOE y CEPYME el 30 de noviembre de 2016, dedicada a **“La solución de conflictos laborales en la salida de la crisis”**.
- Jornada celebrada por la Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid el 21 de diciembre de 2016, dedicada a **“La solución autónoma de conflictos laborales”**.

#### IV. I CURSO DE MEDIACIÓN SOCIO LABORAL

- Preparación de contenidos y participación en el **I curso de Mediación Socio Laboral** organizado por la Universidad de Murcia y el Colegio de Graduados Sociales de Murcia. En las que participan la Presidenta de la Fundación, un mediador de la OMAL y el director de la Fundación.

#### V. JORNADA CON MEDIADORES

- El 2 de diciembre de 2016, la Fundación celebró en el salón de actos del CESRM, una **jornada de formación de mediadores** en la que se les expusieron todas las cuestiones de interés relativas al desarrollo de sus funciones de mediadores laborales en el seno de los concretos procedimientos en los son designados para actúan. Así mismo se resolvieron algunas de las dudas planteadas más generalizadas relativas a diversas formalidades de los procedimientos.

#### VI. COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES Y ORGANISMOS

- **Encuentro de Organismos de Solución de Conflictos Laborales.** Un año más la Fundación SIMA ha organizado un encuentro de los directores de todos los organismos regionales y el estatal que gestionan los “sistemas” de solución de conflictos laborales, celebrado



el día 20 de octubre de 2016, en la sede la propia Fundación. En dicho encuentro se han tratado diversas cuestiones de interés en los procedimientos que se gestionan, así como propuestas y actuaciones llevadas a cabo por los diferentes organismos en algunos puntos que resultan especialmente conflictivos.

- Análisis y estudios previos para la elaboración de convenios marcos de colaboración con la **Universidad** de Murcia y Politécnica de Cartagena, con el objetivo de organizar conjuntamente seminarios, cursos y jornadas de formación, en materias de interés en el ámbito de las relaciones laborales.
- Estudio y toma de contacto con los **Colegios profesionales** de de Graduados Sociales en el ámbito territorial de la Región de Murcia, con el objetivo de organizar de manera conjunta actividades de interés en al marco de las relaciones laborales, la negociación colectiva y la solución autónoma de conflictos laborales.
- 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.

## VII. 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.
- Elaboración del **Estudio sobre vigencia de los convenios colectivos regionales de sector**.
- Colaboración con las organizaciones sindicales para impulsar la puesta en funcionamiento de una **base de datos sobre negociación colectiva**. Se han mantenido reuniones con las representaciones de UGT y de CCOO para incorporar los trabajos que hasta ahora



se venían realizando aisladamente e impulsar un trabajo conjunto del personal de la Fundación, de las organizaciones sindicales y empresariales y de la Administración.

En este sentido, durante el año 2016 se ha continuado con el desarrollo de la **Base de datos** de convenios colectivos que va a gestionar la Fundación, en su condición de Observatorio de Negociación Colectiva, para la documentación, estudio y análisis de los convenios colectivos regionales, así como conveniente publicitación de los resultados de dicho análisis en los temas que sean de interés para los interlocutores sociales.

## VIII. PÁGINA WEB DE LA FUNDACIÓN

- Se han mantenido diversas reuniones de trabajo a fin de adecuar el contenido de la página web para su adaptación a las nuevas exigencias digitales, con el objetivo de poder incrementar y mejorar la publicación de los contenidos digitales y facilitando el acceso a dichos contenidos, con lo que se pretende publicitar y difundir todas las actividades que se realizan.
- Del mismo modo se ha mantenido reuniones para la confección de los materiales digitales a incluir en la página web de la fundación, diseño de newsletter y boletines informativos, diseño y difusión de los mismos.
- Elaboración de formatos digitales de Memorias Anuales y Cuentas anuales para su incorporación a la página web.

## IX. 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 aproximadamente 40 son de sector lo que supone un índice del 62,5% 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 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. Finalmente

## X. REUNIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- A lo largo del año 2016 el **Patronato** se ha reunido en diversas ocasiones:
  - **5 de febrero de 2016**, para tratar el nombramiento de Presidente y Vicepresidenta, las modificaciones de los estatutos, la situación financiera, el traslado de la sede de la Fundación, la imagen de marca y la página web y la contratación de personal.
  - **20 de abril de 2016**. Se volvieron a tratar los temas de la modificación de estatutos derivada del cambio de sede, las actuaciones para llevar a efecto dicho cambio de sede así como el análisis de planos y coste económico y la planificación de los pagos pendientes
  - **28 de junio de 2016**. Aprobación de Cuentas anuales 2015 y Libros, preparación de estudio de negociación colectiva, cambio de sede, memoria del presupuesto de 2016, situación económica subvenciones pendientes de 2015 y aceptación cargo de patrono.
- 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 2016 el **Comité paritario** se ha **reunido** en cinco ocasiones enero, febrero, abril, mayo, octubre y diciembre. 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)