

memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 1 7 •

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



memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 1 7 •

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







ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. QUÉ ES LA FUNDACIÓN ORCL	6
2.1. Los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos.....	6
2.2. El sistema 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 ORCL.....	16
3.1. PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.....	16
1. Principales indicadores de los procedimientos tramitados.....	17
2. Tipología de los procedimientos tramitados	19
3. Materias objeto de conflicto.....	21
4. Sectores de actividad afectados por los procedimientos	23
5. Promoción de los expedientes.....	25
6. Trabajadores y empresas afectadas en los procedimientos.....	28
7. Resultados de los procedimientos.....	30
8. Actuaciones de los mediadores.....	31
3.2. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN	33
3.3. OTRAS INTERVENCIONES	33
3.4. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN A MEDIADORES	34
3.5. ACTIVIDADES DE FOMENTO, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN.....	35
3.6. ACTIVIDADES DE INTERPRETACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ASECMUR.....	36
3.7. ACTIVIDADES DE DOCUMENTACIÓN, ANÁLISIS Y ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	39



1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

La Fundación 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 fomento de la negociación colectiva, realizando una actividad preventiva del conflicto laboral e interesándose en la realidad socio laboral de nuestra comunidad. Se pone, en definitiva, de manifiesto así que las actividades derivadas del sistema extrajudicial de resolución de conflictos quedan enmarcadas dentro del ámbito de la gestión autónoma de las relaciones laborales y de la propia negociación colectiva.

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



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

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

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

2.1. LOS SISTEMAS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

Así, el *Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (1980)*, en el que se articula un procedimiento de mediación para resolver los conflictos, si bien limitado a los surgidos en el seno del propio acuerdo. El *Convenio O.I.T. n.º 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 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 diálogo, como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, y para su desarrollo, los agentes sociales firman el 15 de junio de 2005, el vigente II ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA (ASECMUR II) y el II REGLAMENTO DE APLICACIÓN (RASECMUR II).

2.3. LA FUNDACIÓN ORCL

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

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

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

La Fundación es privada, encontrándose bajo el Protectorado de la Dirección General de Relaciones Laborales, si bien sus recursos son de naturaleza pública, dado que sus actuaciones son gratuitas para las partes que demandan sus servicios. En este sentido, con el fin de habilitar medidas que posibiliten la financiación y ejecución del Acuerdo, se formalizó un Acuerdo



Tripartito con el Gobierno regional. En dicho acuerdo se apoyan las funciones y cometidos pactados en ASECMUR, su financiación y el compromiso del Gobierno regional de impulsar la existencia de crédito necesario para dotar a la Fundación durante el tiempo de su vigencia.

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

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

En el año 2015 se ha residenciado en la Fundación el 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 gestión de los procedimientos mediación y arbitraje para la solución negociada de los conflictos laborales previstos en ASECMUR II.**

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

En cumplimiento de dicha obligación, la OMAL, **recibe los escritos** que den lugar a los procedimientos, efectúa las **citaciones y notificaciones, registra y certifica** los documentos oportunos, y, en general, realiza **cuantas tareas sean precisas** para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

4. **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.

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

El artículo 82.3. párrafo 8º, TRLET dispone que en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio y cuando no se hubiera solicitado la intervención de la citada comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes **deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, previstos en el artículo 83**, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso de someter las discrepancias a arbitraje.

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

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

6. **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.

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

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

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

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

En ASECMUR II se han establecido procedimientos de mediación y de arbitraje de aplicación general y directa, conforme con el mandato del artículo 86.3 TRLET, cuya utilización posibilitaría solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo.

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

9. **Funciones de interpretación, aplicación y seguimiento de ASECMUR II.**

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

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



propuesta de aquellas modificaciones del Reglamento que pudieran alterar el contenido de dicho Acuerdo.

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

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

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

10. **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 y actividades de **difusión** de dichos informes. 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 rebelar 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 y formación a los propios negociadores de manera que se facilite la difícil tarea de pactar normas laborales, de modo que consigan alcanzar el objetivo de que las relaciones laborales en la Región de Murcia se desarrollen de forma óptima.

2.5. NORMATIVA

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

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

Artículo 37 de la Constitución Española.

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

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

2.6. COMPOSICIÓN

— Patronato de la Fundación.

El órgano de gobierno de la Fundación es el Patronato que es de composición paritaria entre las organizaciones fundadoras CROEM, CCOO y UGT y lo integran actualmente ocho miembros, cuatro designados por CROEM, dos por CCOO y dos por UGT. El cargo es gratuito y personal.



La presidencia y vicepresidencia es rotatoria entre la organización patronal y las organizaciones sindicales. Durante el año 2017 le ha correspondido la Presidencia a una integrante designada por CROEM y la Vicepresidencia a una designada por UGT.

A 31 de diciembre de 2017 el Patronato aparece integrado por las siguientes personas:

Presidente

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

Vicepresidente

D^a. Matilde Candel Romero (UGT)

Vocales

D. Santiago Navarro Meseguer (CCOO)

D^a. Caridad Rosique López (CROEM)

D. Antonio Jiménez Sánchez (UGT)

D^a. M^a. Teresa Fuentes Rivera (CCOO)

D. Manuel Pérezcarro Martín (CROEM)

D. José Carlos Solera Juan (CROEM)

Secretario (No es miembro del Patronato)

D. José Pedro Ródenas López (Director)

Durante el año 2017 se han producido dos sustituciones en el Patronato. Por un lado, CCOO, ha cesado a D. José Antonio Muñoz Bravo y nombrado en su sustitución a D^a. María Teresa Fuentes Rivera. Por otro, UGT ha cesado a D. José Soler Marín y nombrado en su sustitución a D. Antonio Jiménez Sánchez.

— **Comisión Delegada del Patronato de la Fundación.**

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

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

D^a. Matilde Candel Romero (UGT)

D. Santiago Navarro Meseguer (CCOO)

D^a. Caridad Rosique López (CROEM)

— **Comité Paritario Regional.**

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

Durante el año 2017 los integrantes de la Comisión paritaria han sido:



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

D^a. Matilde Candel Romero (UGT)

D. Santiago Navarro Meseguer (CCOO)

D^a. Caridad Rosique López (CROEM)

— Grupo de trabajo para el Observatorio.

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

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

D^a. Encarna del Baño Díaz (UGT)

D^a. M^a. Teresa Fuentes Rivera (CCOO)

— Mediadores y árbitros.

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

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

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

El cuerpo de mediadores de la OMAL está integrado por **27 mediadores**, aprobado por el Comité Paritario previa designación por las tres entidades fundadoras: 15 han sido nombrados por CROEM, 8 por CCOO y 4 por UGT.

En diciembre de 2017 la entidad fundadora CCOO ha designado a los mediadores que se integrarían en la lista a propuesta suya, renovando casi íntegramente los componentes.

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

D. Ángel Bautista Pérez.

D. Pedro Bernal Berlanga.

D. Rafael Candel Beltrán.

D. José Cánovas Martínez.



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

— **Personal de la Fundación.**

Para el cumplimiento de sus funciones y la realización de la totalidad de las actividades de la Fundación, en 2017, la plantilla de personal de la Fundación se mantiene conformada por **dos trabajadores**:

Un Director - Secretario
Un Letrado - Secretario

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

3.1. PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Conviene tener constancia que la actividad de mediación y arbitraje es una **actividad compleja** que incluye la organización, el mantenimiento y la gestión del sistema extrajudicial y autónomo de solución de conflictos laborales y que se orienta al fomento de la negociación colectiva y no puede reducirse a la mera consideración de las actuaciones del mediador, en las comparecencias.

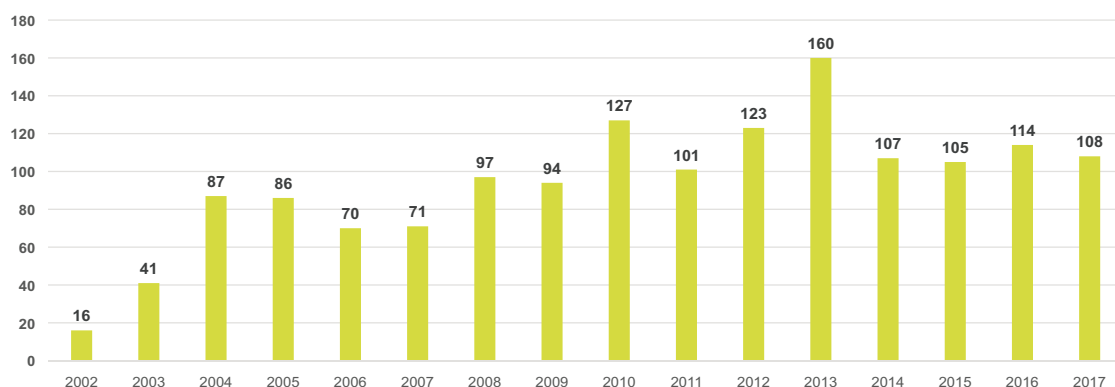


1. Principales indicadores de los procedimientos tramitados

Durante el año 2017 la Fundación, a través de la OMAL ha iniciado un total de **108 expedientes** y ha tramitado igualmente 108 expedientes **que afectaron directamente, a las relaciones laborales de 86.956 trabajadores y 12.484 empresas** en la Región de Murcia.

Desde los primeros expedientes instados en febrero de 2002 y hasta el 31 de diciembre de 2017 se han tramitado **1.507 procedimientos**.

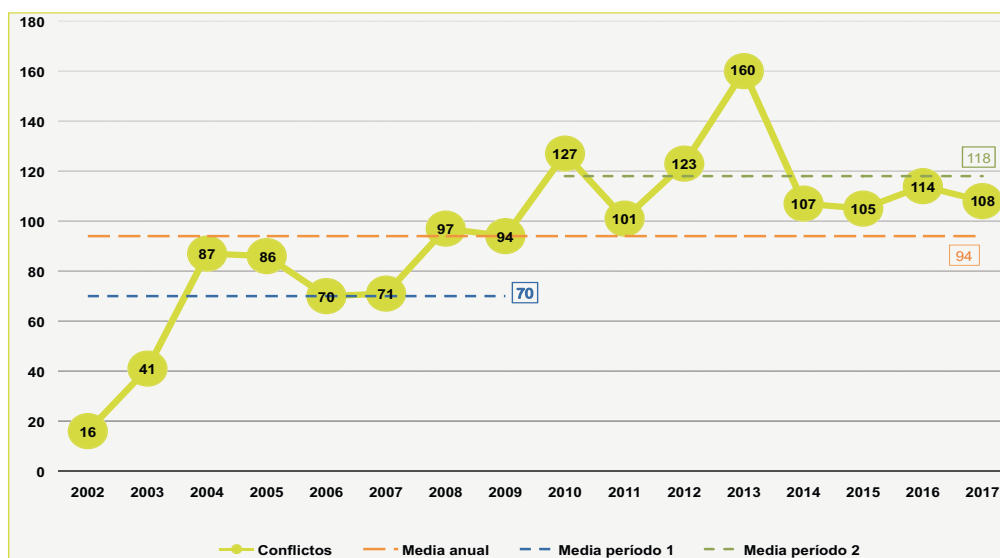
GRÁFICO 1. PROCEDIMIENTOS INICIADOS ANUALMENTE (2002-2017)



Si bien esa cifra supone un ligero **descenso del 5,3%** con respecto a las cifras del año 2016, nos encontramos **por encima de la media** de 94 procedimientos gestionados anualmente por el organismo.

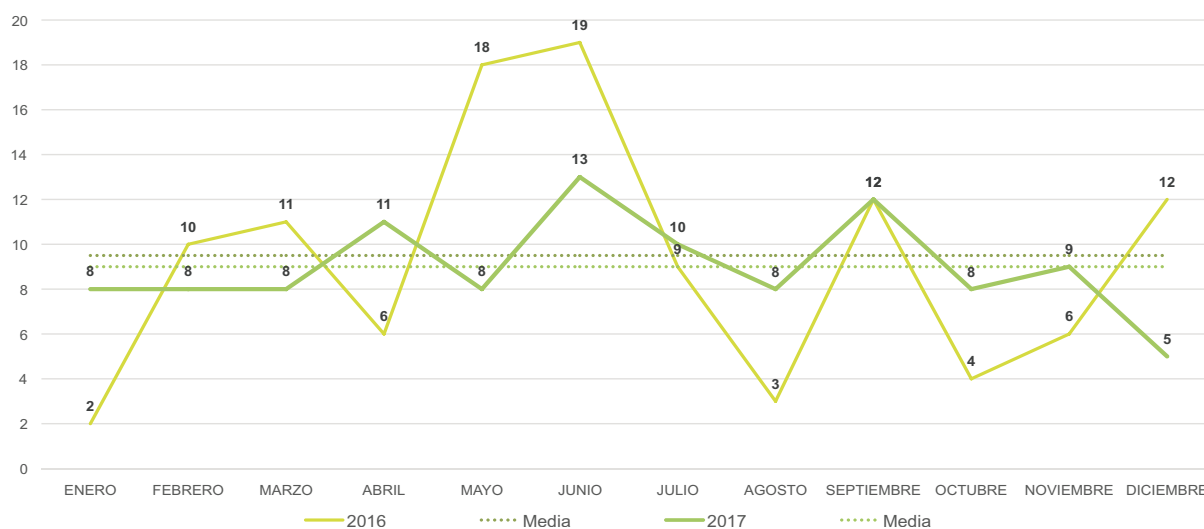
A la vista de los datos, se observan dos periodos: el primero, hasta el año 2009, en el que no se superaron los 100 expedientes, con una media de 70 procedimientos anuales; y el segundo periodo, desde el año 2010 en el que se superó dicha cifra (destacando, significativamente, el año 2013 como el de mayor actividad), en este período la media anual es de 118 expedientes.

GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LOS EXPEDIENTES ANUALES (2002-2017)



Respecto a los procedimientos iniciados mensualmente, el mes en el que se han presentado más escritos de inicio de procedimiento, ha sido **junio**, al igual que ocurriera en el año 2016, con 13 expediente de mediación. La **media se ha situado en 2017 en 9 expedientes al mes**, cifra prácticamente igual que la del año 2016 (9,5). Destacar la **relativa linealidad de las tramitaciones mensuales producida en 2017**, manteniéndose en torno a la media durante prácticamente todo el año, frente a las notables variaciones mensuales producidas en el año anterior.

GRÁFICO 3. PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR MESES (2016-2017)



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

En cuanto al ámbito de los conflictos, **103 expedientes** han sido tramitados por conflictos en el ámbito de la **empresa** o, en su caso, de centro de trabajo radicado en la Región de Murcia, y los restantes 5 lo han sido en sector.

Los expedientes de mediación han sido **promovidos** casi en su totalidad por la **representación de los trabajadores, 103 expedientes**, mientras que la representación empresarial lo hizo en 5 procedimientos, no ha habido ningún expediente iniciado de mutuo acuerdo.

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. En un total de **60 expedientes** el órgano de mediación ha sido **colegiado** y en los restantes **48** ha sido **unipersonal**.

En los procedimientos han intervenido **15 mediadores** de una lista de 27 (55%), 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, se han celebrado **146 compareencias** en la OMAL, a las que han asistido un total **1.448 personas**, desarrollándose 191 horas y 35 minutos de reuniones de negociación, con una duración media de **1 hora y 18 minutos**.

El porcentaje de **conflictos solucionados** ha sido del **35%**.

De acuerdo con el listado de códigos CNAE 1, las **actividades** en las que han surgido mayor número de discrepancias han sido, durante 2017, la de “Servicios a edificios y actividades de jardinería” (CNAE 81), **22 expedientes**, la de “Industria de Alimentación” (CNAE 10) y la de “Transporte terrestre” (CNAE 49) con **10 expedientes** cada una de ellas.

2. Tipología de los procedimientos tramitados

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

Sin embargo, la conflictividad tiende a seguir concentrada en dos de los tipos de conflicto posibles, los de **interpretación o aplicación** de norma, convenio, acuerdo, o decisión o práctica de empresa (**63%**) y los derivados o consecuencia del ejercicio del derecho de **huelga** (**35,2%**).

En 2017, se han tramitado **68 expedientes** planteados por **conflictos de interpretación y/o aplicación**, **38** procedimientos lo han sido con carácter previo a huelga o consecuencia de una convocatoria de **huelga** y **2** expedientes por conflictos surgidos en la **negociación de un convenio o acuerdo colectivo**.

En comparación con el año 2016 han descendido los conflictos de interpretación y/o aplicación, de 90 a 68 expedientes, mientras que se han **incrementado** significativamente los procedimientos consecuencia de una **huelga**, de 22 hemos pasado a 38.

GRÁFICO 4. TIPOS DE CONFLICTOS PORCENTAJES (2016-2017)

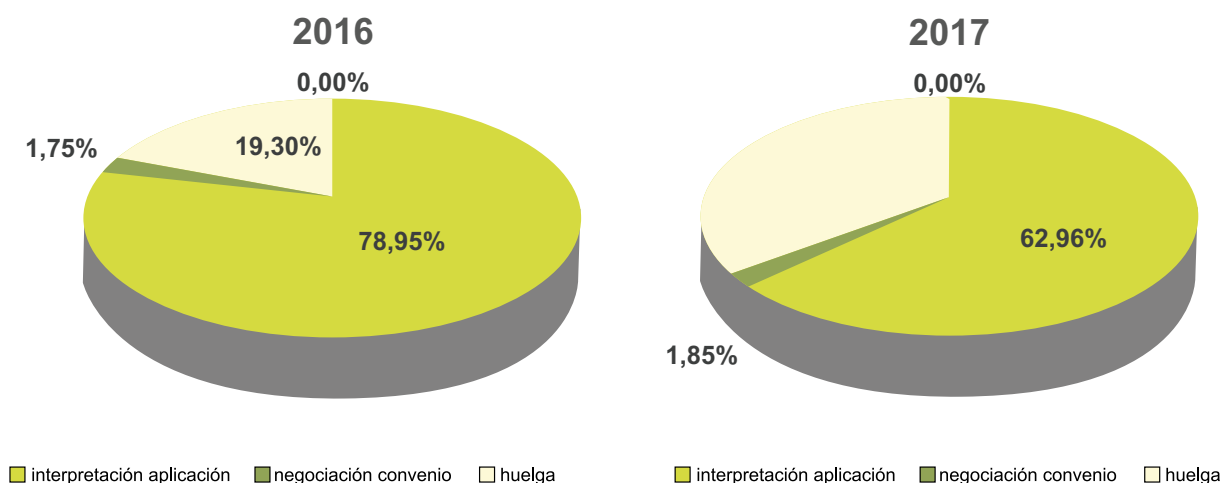
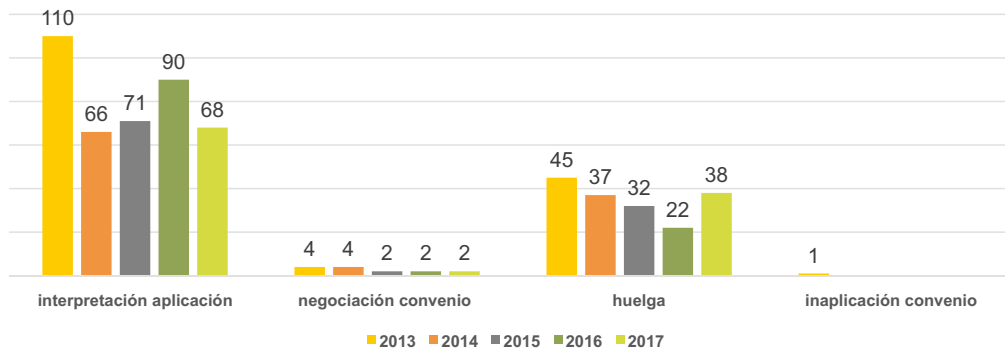


GRÁFICO 5. TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS TRAMITADOS (2013-2017)



Sin perjuicio de la canalización de los conflictos de intereses a través de la huelga, continúa siendo significativo que el porcentaje de utilización de otras tipologías de conflicto para resolver estas controversias sea escaso (únicamente 2, tanto en 2016 como en 2017, y todos ellos por conflictos en la negociación de un convenio o pacto colectivo). Se continúa en la labor incentivadora de la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje para la resolución de controversias de intereses.

En los gráficos siguientes se observa que la evolución de la tipología de conflictos tramitados por la Fundación se mantiene invariablemente a lo largo de los años con una absoluta prevalencia de los conflictos de interpretación y/o aplicación, seguido de los conflictos consecuencia de huelga.

También se puede observar que existe un cierto número de procedimientos tramitados por discrepancias en la negociación de convenios colectivos, consolidado a partir de 2013, si bien su volumen anual es muy escaso. No obstante, ello reflejaría la percepción por las Comisiones negociadoras de los convenios de las capacidades de este organismo de mediación como impulsor y facilitador de los procesos negociadores y, en su caso, del desbloqueo de las negociaciones.

GRÁFICO 6. EVOLUCIÓN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2002-2017

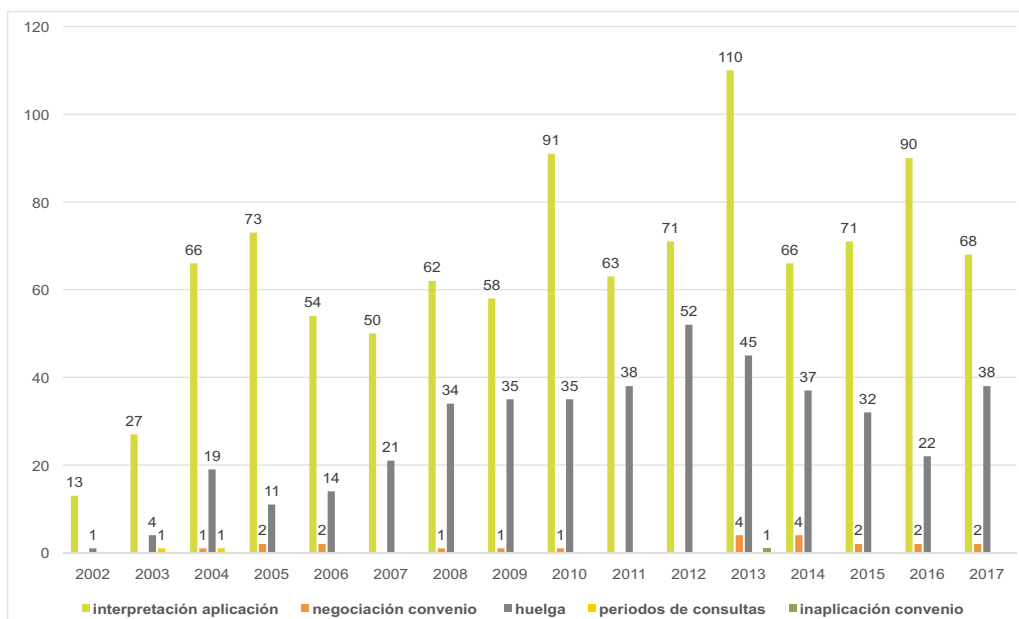
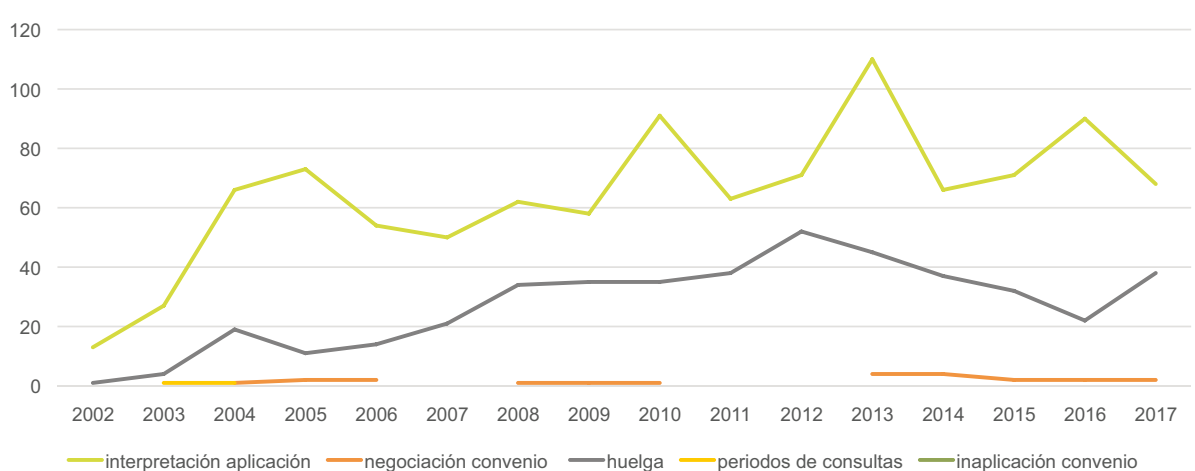




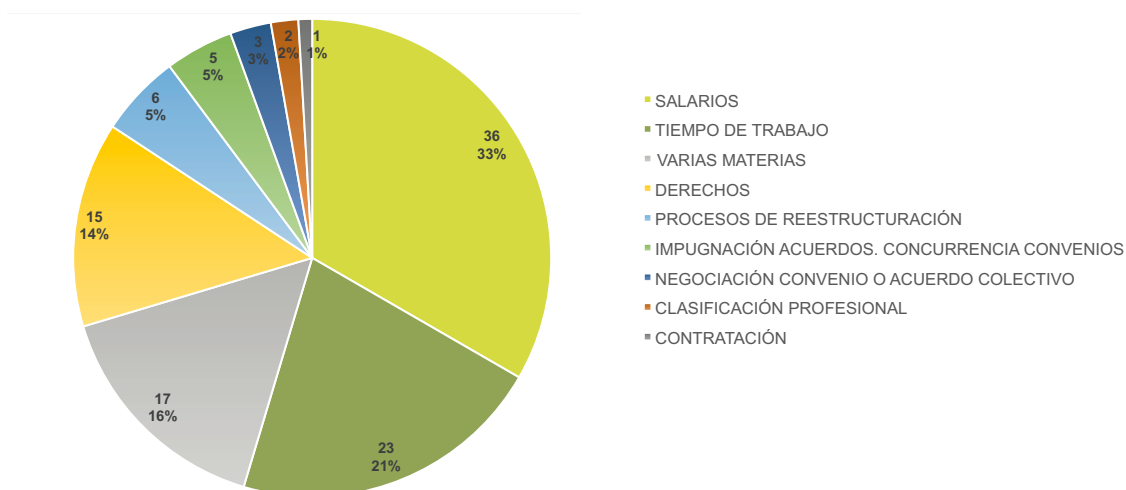
GRÁFICO 7. EVOLUCIÓN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2002-2017



3. Materias objeto de conflicto

En este apartado se analizan las diferentes materias que se han tratado en las mediaciones tramitadas en función del contenido del conflicto planteado y con independencia del tipo de conflicto utilizado por las partes a la hora de iniciar un procedimiento.

GRÁFICO 8. NÚMERO EXPEDIENTES POR MATERIAS Y PORCENTAJES 2017



Los conflictos relacionados con **temas salariales** suponen el mayor número de expedientes en 2017 (36) y un tercio de las tramitaciones (**33%**), afectando, igualmente, a un mayor número de trabajadores y empresas.

En 2017, se han tratado los siguientes asuntos:

Los conflictos sobre **salario** incluyen 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.

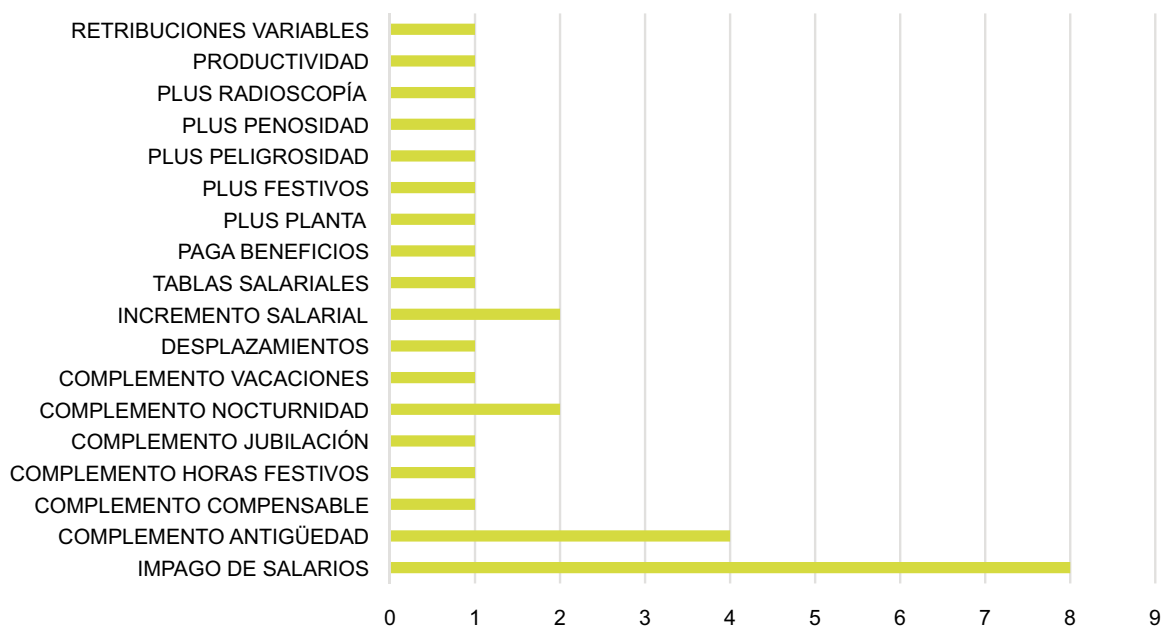


TABLA 1. EXPEDIENTES TRAMITADOS POR MATERIAS Y TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADOS 2017

Materias Objeto de Conflicto	Expedientes	Trabajadores	Empresas
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2	112	2
CONTRATACIÓN	1	150	1
DERECHOS	15	10.195	64
IMPUGNACIÓN ACUERDOS. CONCURRENCIA DE CONVENIOS	5	211	5
NEGOCIACIÓN DE CONVENIO O ACUERDO COLECTIVO	3	30.930	6.013
PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN	6	437	7
SALARIOS	36	36.306	6.343
TIEMPO DE TRABAJO	23	5.167	30
VARIAS MATERIAS / SIN CLASIFICAR	17	3.448	19

El tema mas recurrente ha sido el relativo al **impago de salarios con 8 expedientes** seguido de la antigüedad con 4 procedimientos. Es significativo que en 7 de los 8 expedientes por impago de salarios, el tipo de procedimiento elegido haya sido la **huelga**.

GRÁFICO 9. OBJETO DEL CONFLICTO. TEMAS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE SALARIOS. 2017

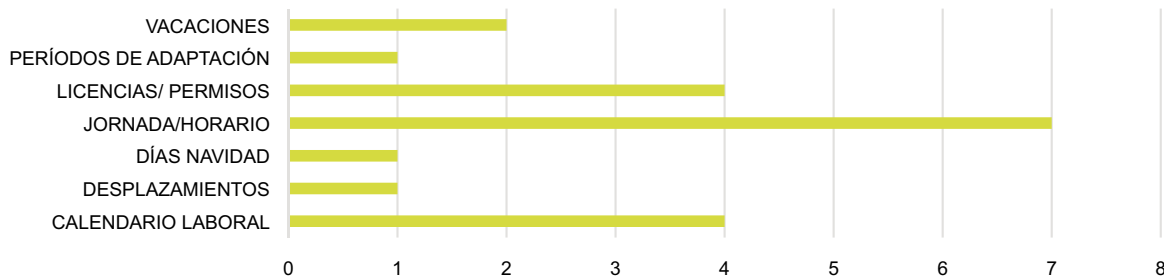


Los conflictos relativos a **tiempo de trabajo** ocupan el segundo lugar por el número de expedientes tramitados con **23**, lo que supone **21%**, incluyendo las cuestiones relacionadas con las **jornada, horario, permisos y licencias, vacaciones, descansos y calendario laboral**.



El tema más recurrente ha sido el relativo a cuestiones de jornada y horario **con 7 expedientes** seguido de calendario laboral y de licencias y permisos, con 4 procedimientos. Es significativo que en 6 de los 7 expedientes relativos a jornada y horario, el tipo de procedimiento elegido haya sido la **huelga**.

GRÁFICO 10. TEMAS ESPECÍFICOS ENGLOBADOS EN LA MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO. 2017

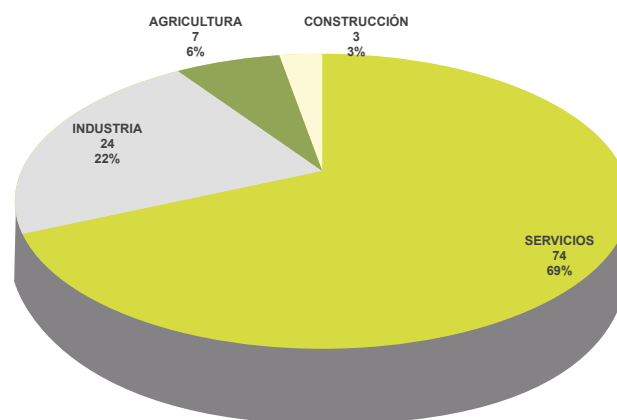


4. Sectores de actividad afectados por los procedimientos

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

Tomando como referencia dicho listado, teniendo en cuenta los datos solicitados por el MEySS y a fin de homogeneizar la información relativa a dichos sectores, los expedientes tramitados en 2017 afectaron principalmente al sector **SERVICIOS**, seguido de la INDUSTRIA, AGRICULTURA y, por último, el sector de la CONSTRUCCIÓN.

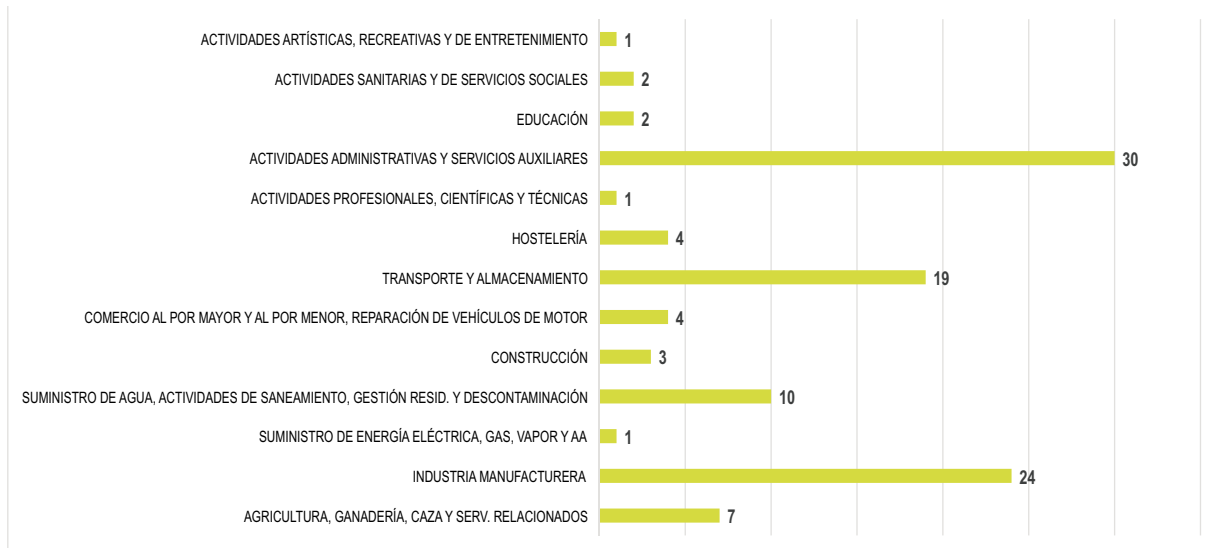
GRÁFICO 11. N° DE PROCEDIMIENTOS POR SECTORES Y PORCENTAJE (2017)



La mayor parte de los conflictos quedarían encuadrados en el epígrafe **N “Actividades administrativas y servicios auxiliares”** que totaliza **30** expedientes, seguida del epígrafe **C “Industria manufacturera”**, con **24**.

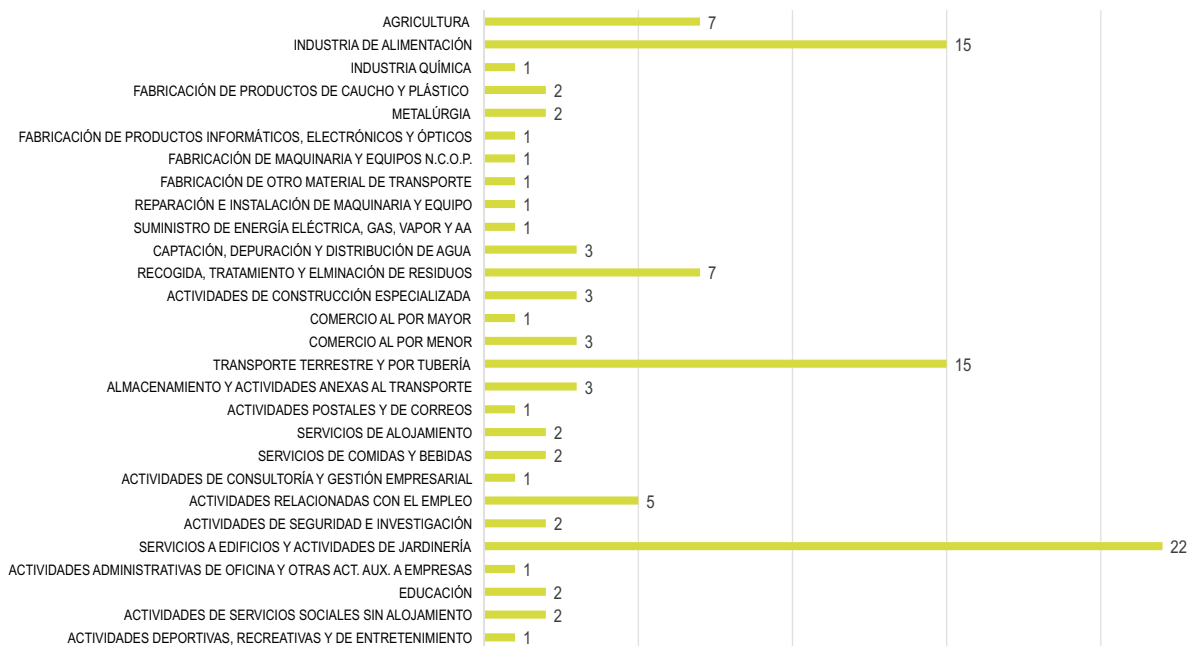


GRÁFICO 12. SECTORES DE ACTIVIDAD 2017(CNAE-2009)



Por último, en relación con los subsectores del citado CNAE, la mayor parte de los conflictos quedarían encuadrados en **“Servicios a edificios y actividades de jardinería” (CNAE 81)** que totaliza **22** expedientes. A continuación, se encontrarían la **“Industria de alimentación” (CNAE 10)** y el **“Transporte terrestre y por tubería” (CNAE 49)** con **15**, cada uno de ellos.

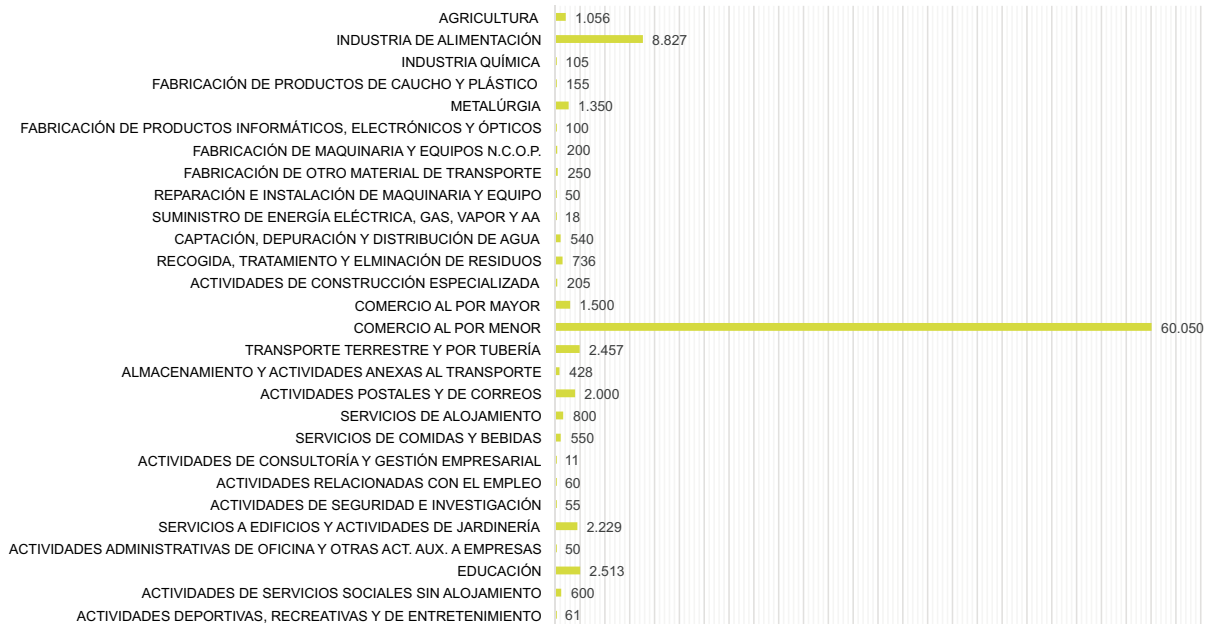
GRÁFICO 13. SUBSECTORES DE ACTIVIDAD 2017(CNAE-2009)



El elevado número de trabajadores afectados en el subsector de “Comercio al por menor”, viene motivado por haberse tramitado dos procedimientos relativos al convenio colectivo del sector de comercio en general.



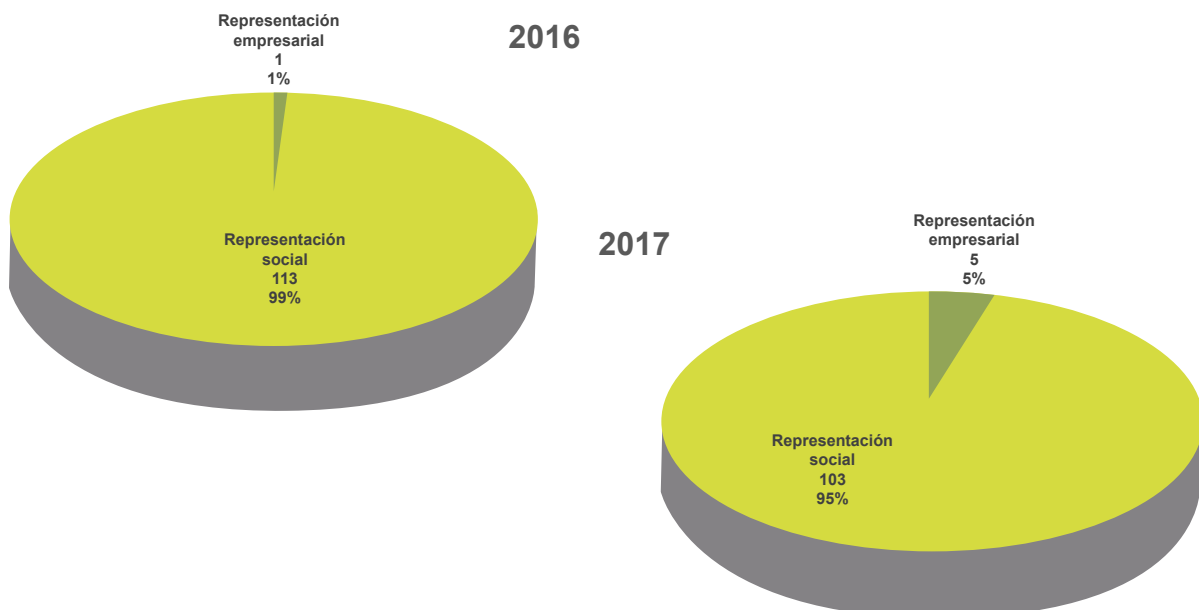
GRÁFICO 14. N° DE TRABAJADORES AFECTADOS POR SUBSECTORES. (2017)



5. Promoción de los expedientes

Durante el año 2017, se mantiene el uso mayoritario de los mecanismos para la solución autónoma de conflictos laborales por la **parte social** que ha instado **103** de los expedientes. Es de destacar el incremento notable de los expedientes promovidos por la representación empresarial.

GRÁFICO 15. N° EXPEDIENTES Y PORCENTAJE EXPEDIENTES INICIADOS PARTE SOCIAL Y EMPRESARIAL (2016-2017)



Durante el año 2017, la **representación sindical** continúa siendo la que mayor volumen de procedimientos inicia con un **51%**, al igual que en 2016. El porcentaje de conflictos promovidos por la **representación unitaria** de los trabajadores, en 2017 ha sido del **41%**, lo que supone un ligero descenso con respecto a 2016 (45,6%).

En 2017, 1 expediente (**1%**) ha sido iniciado **conjuntamente** por la representación unitaria y la sindical, frente a los tres iniciados en 2016.

Finalmente, un total de 5 procedimientos han sido tramitados a instancia de la **empresa**, lo que supone un **4%** del volumen de actividad derivada de la gestión del sistema. Ello supone un aumento significativo con respecto al año 2016, año en el que se instó 1 solo procedimiento.

GRÁFICO 16. N° EXPEDIENTES Y PORCENTAJE EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE (2016-2017)

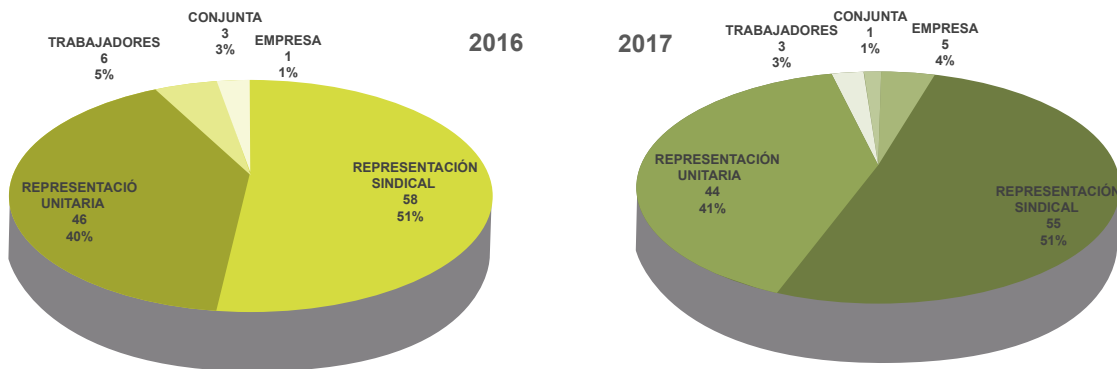
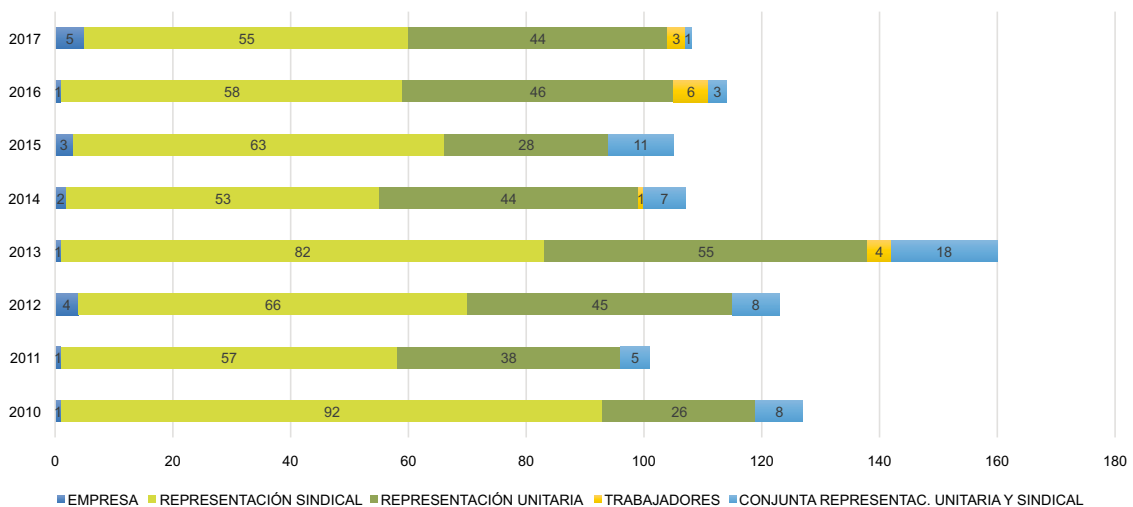


GRÁFICO 17. EVOLUCIÓN N° EXPEDIENTES POR TIPO DE SOLICITANTE DE LA MEDIACIÓN 2010-2017

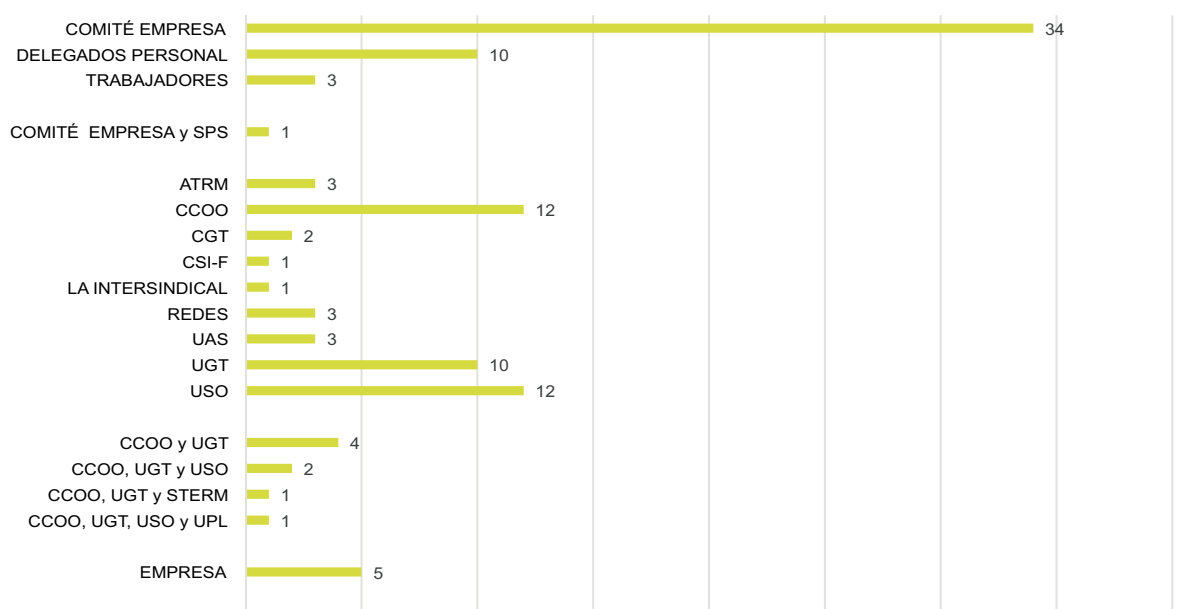


En cuanto a los conflictos planteados por la representación sindical, la entidad fundadora **CCOO** y el sindicato **USO** han sido los más activos con **12** expedientes solicitados cada uno, seguidos de la **UGT** con **10**.



Se ha **diversificado** el número de organizaciones que solicitan la mediación de la OMAL, así durante el año 2017 han planteado conflictos, además de las citadas CCOO, UGT y USO, los sindicatos ATRM, CGT, CSI-F, LA INTERSINDICAL, REDES, UAS, SPS, STERM y UPL.

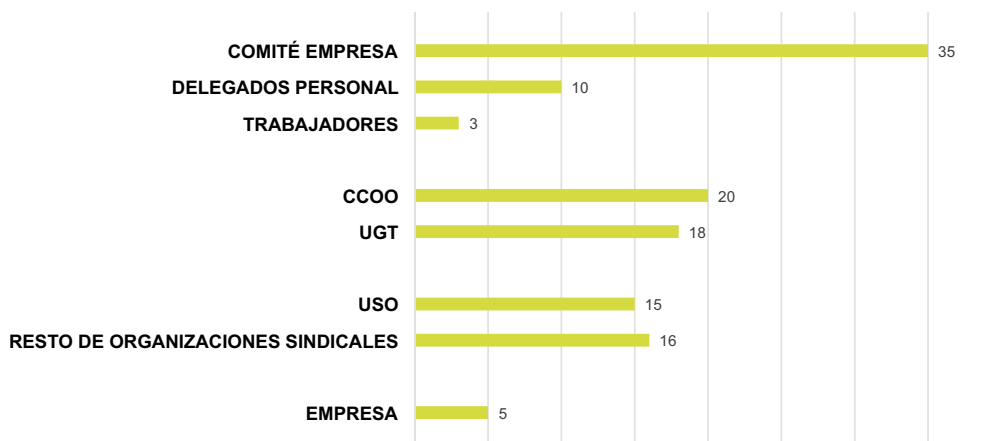
GRÁFICO 18. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE DE LA MEDIACIÓN 2017



Se observa que, pese a no ser una entidad fundadora, la **USO** se ha consolidado como destacada promotora de expedientes de mediación, habiendo solicitado en 2017, **15** expedientes de mediación, 12 de ellos de manera individual. Con ello igualaría a CCOO en el número de expedientes promovidos en solitario y estaría por encima de los 10 impulsados por UGT.

No obstante si totalizamos los expedientes en los que han participado cada organización sindical, individualmente o de manera conjunta, **CCOO** ocuparía el primer lugar con **20** expedientes, seguida de **UGT** con **18** y la USO con 15, el resto de organizaciones sumarían una total de 16.

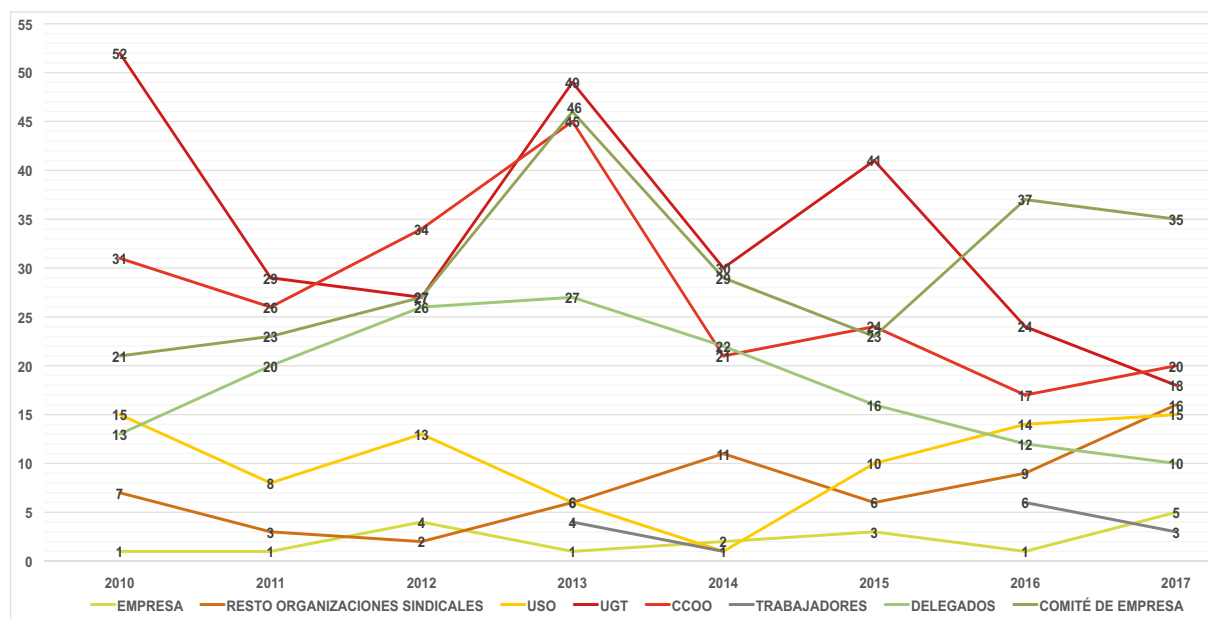
GRÁFICO 19. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, CONSIDERANDO ACTUACIONES PROMOVIDAS TANTO INDIVIDUALMENTE COMO DE MANERA CONJUNTA CON OTRAS REPRESENTACIONES. 2017



En relación con la participación de la representación unitaria de los trabajadores, se puede observar que en los últimos años se ha producido un incremento notable en las solicitudes presentadas por los **comités de empresa**, siendo los más activos con diferencia. Ello indicaría que, en el seno de dichas representaciones, se consolida la percepción de estos procedimientos, como mecanismos de elección ante las dificultades en la negociación de cualquier problema surgido en el seno de las empresas.

Por lo que respecta a las organizaciones sindicales, los sindicatos más representativos a nivel regional mantienen su prevalencia en el uso del sistema, de manera que UGT y CCOO se mantienen muy activos, si bien es significativo el paulatino y constante descenso de las solicitudes planteadas por **UGT**, la consolidación de la USO como entidad muy activa en el uso de la mediación, y el incremento muy notable tanto en la cantidad de solicitudes presentadas por otras organizaciones sindicales como en el número de éstas que inician los expedientes.

GRÁFICO 20. COMPARATIVA Nº EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, CONSIDERANDO ACTUACIONES PROMOVIDAS TANTO INDIVIDUALMENTE COMO DE MANERA CONJUNTA CON OTRAS REPRESENTACIONES. (2010 - 2017)



6. Trabajadores y empresas afectadas en los procedimientos.

Los trabajadores y empresas afectadas en los expedientes tramitados en 2017 han sido **86.956 trabajadores y 12.484 empresas** en la Región de Murcia, lo que supone un **incremento muy significativo** respecto a 2016, tanto en el número de trabajadores afectados (91%) como de empresas (9.357%). Ello es debido a las tramitaciones de expedientes en conflictos de sector.

La media por expediente también ha experimentado un notable incremento, pasando de 399,1 trabajadores afectados en 2016 a 805,15 en 2017 (101%) y de 1,1 empresas el año anterior a 115,59 en 2017 (10.408%).



GRÁFICO 21. COMPARATIVA N° TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADAS 2016-2017

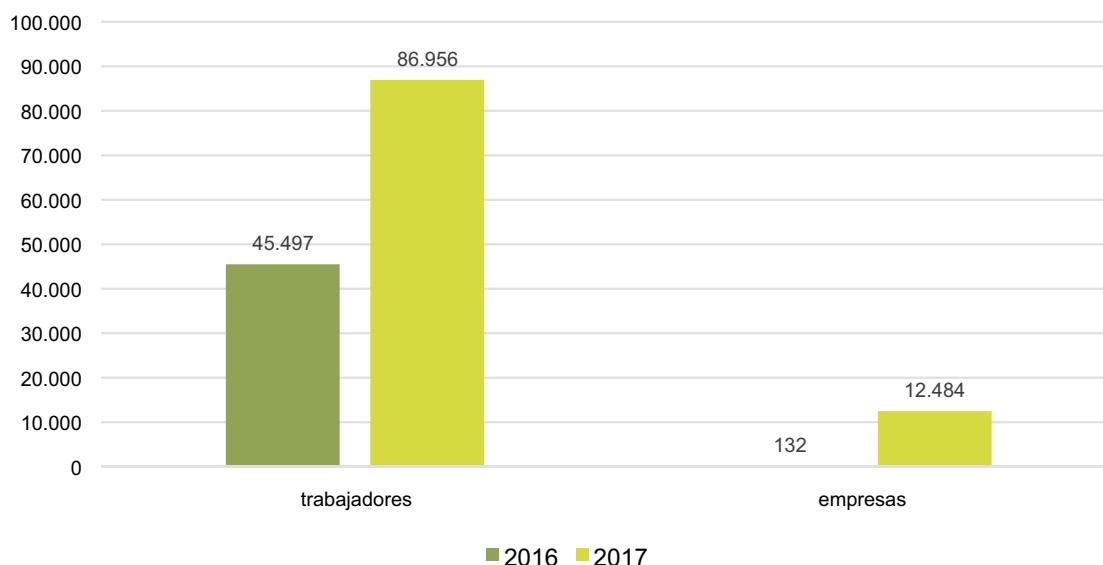


TABLA 2. EXPEDIENTES TRAMITADOS Y TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADOS POR TRIMESTRES 2017

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	Total anual 2017
Expedientes	20	29	30	29	108
Trabajadores	6.196	66.707	9.834	4.219	86.956
Empresas	82	12.033	34	335	12.484
Trabaj. / Exped.	309,80	2.300,24	327,80	145,48	805,15
Emp. / Exped.	4,10	414,93	1,13	11,55	115,59

Los conflictos relacionados con salarios y con las negociaciones de convenios han sido los que mayor número de trabajadores y de empresa han afectado.

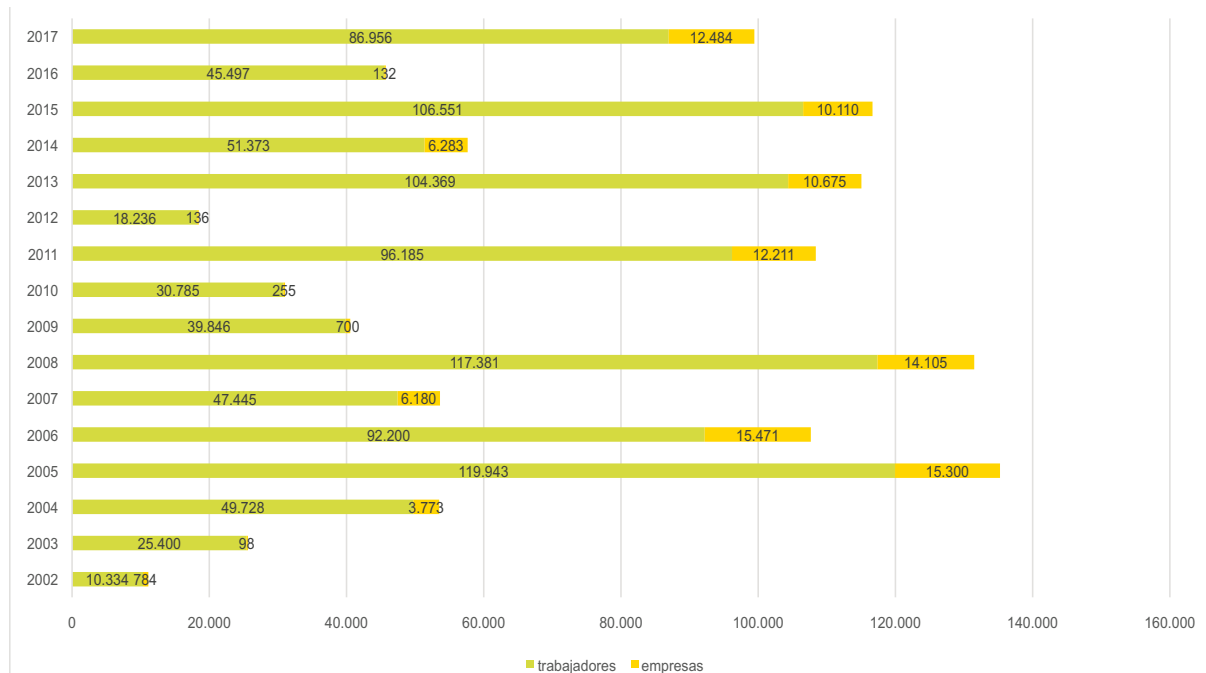
TABLA 3. N° DE TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADOS, POR MATERIAS DE CONFLICTO 2017

MATERIAS objeto de conflicto	Trabajadores	Empresas
SALARIOS	36.306	6.343
NEGOCIACIÓN DE CONVENIO O ACUERDO COLECTIVO	30.930	6.013
DERECHOS	10.195	64
TIEMPO DE TRABAJO	5.167	30
VARIAS MATERIAS / SIN CLASIFICAR	3.448	19
PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN	437	7
IMPUGNACIÓN ACUERDOS. CONCURRENCIA DE CONVENIOS	211	5
CONTRATACIÓN	150	1
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	112	2



2017 ha sido el 7º año en cuanto al número de beneficiarios de los expedientes de mediación tramitados, con un total de **99.440**. El año con mayor número fue 2005 con 135.243.

GRÁFICO 22. EVOLUCIÓN N° TOTAL BENEFICIARIOS (TRABAJADORES Y EMPRESARIOS) 2002-2017



7. Resultados de los procedimientos

Los procedimientos que finalizaron en 2017 en los que los trabajadores y empresarios vieron **resueltas sus discrepancias**, han sido **38** que representan un **35,2%** del total, lo que supone un incremento del 3,6% respecto al año anterior. Si excluimos los 19 expedientes en los que la tramitación no resultó efectiva, bien porque la mediación no pudiera llevarse a efecto por incomparecencia de alguna de las partes o bien por cuanto se acordara el archivo de la solicitud, el porcentaje de resoluciones ascendería al 42,7%.

Los expedientes en los que finalizaron **sin avenencia** entre las partes sumaron **51**, es decir un **47,2%** del total. Si excluimos las tramitaciones no efectivas los expedientes sin avenencia representarían el 57,3%.

Respecto a los expedientes en los que la **tramitación no resultó efectiva**, ascendieron a **19** en 2017, un 17,6% del total, lo que supone un incremento del 3,6% respecto al año anterior. De ellos, **8** expedientes finalizaron **intentados sin efecto**, **6 desistidos** y **5 archivados**.

El porcentaje de resoluciones varía según el tipo de conflicto tramitado. Así en los conflictos de **negociación de convenio** o acuerdo el porcentaje de avenencias es de un **100%**, en los conflictos consecuencia del ejercicio del derecho de **huelga** las resoluciones de las controversias que motivan la huelga han sido del **60,5%**, y en los conflictos de **interpretación y/o aplicación** los conflictos solucionados descienden hasta un **19,1%**.



GRÁFICO 23. RESULTADOS OBTENIDOS 2016-2017

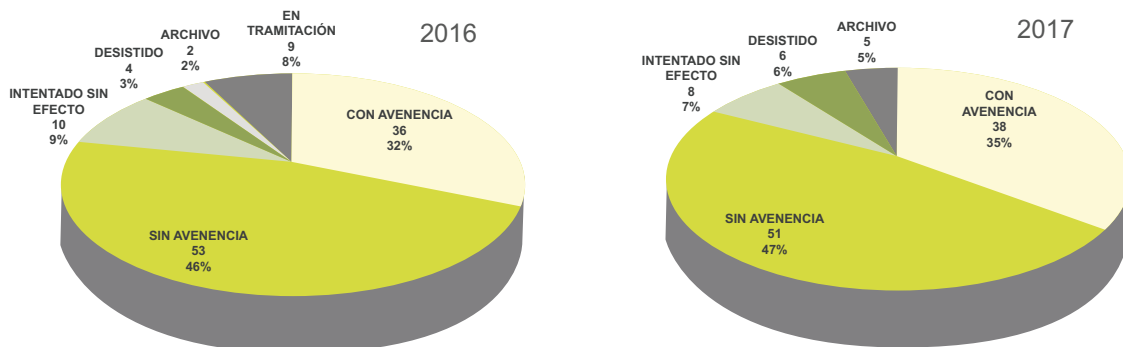
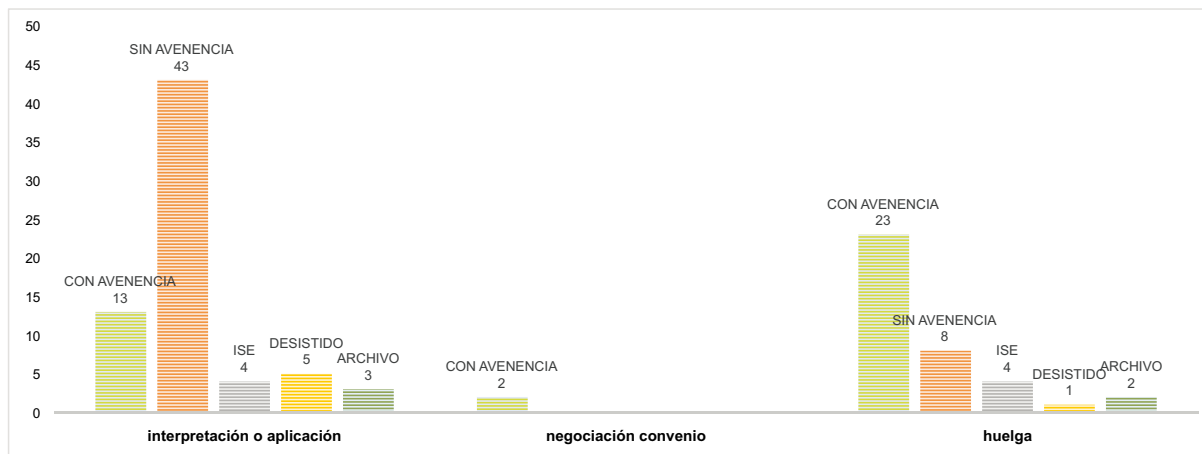


GRÁFICO 24. RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2016-2017



Por otro lado, resulta destacable el significativo porcentaje de trabajadores y empresas que han visto **resueltas favorablemente sus controversias** en los expedientes con un resultado positivo tramitados en 2017. **67.559** han sido los **trabajadores** afectados en los expedientes en los que se han resuelto las controversias y **12.340** las **empresas**, cifras que representan el 76% del total de los trabajadores y del 98,85% del de empresas.

8. Actuaciones de los mediadores

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

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

A fin de homogeneizar y facilitar las funciones de los mediadores, se ha elaborado un **protocolo de actuación** en el que se establecen recomendaciones 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



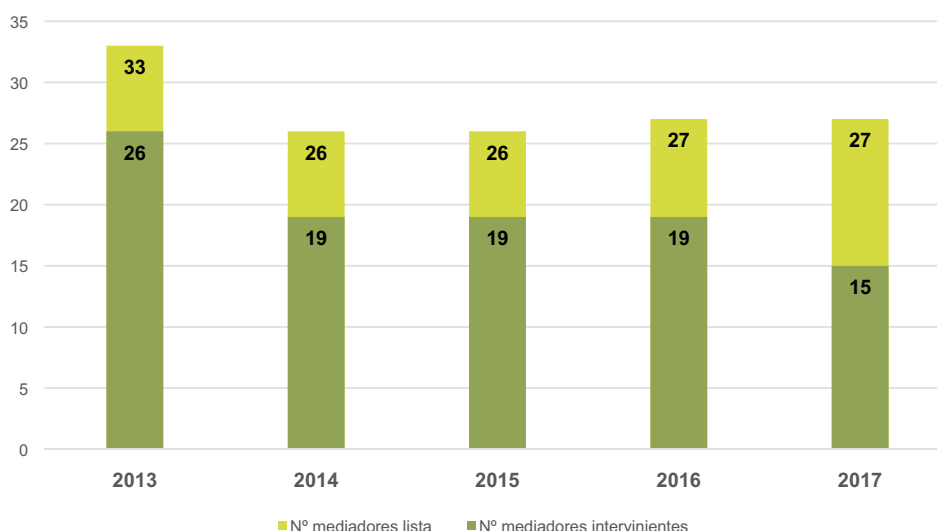
la Oficina, todas ellas orientadas a facilitar a las partes la negociación y la resolución en última instancia de las controversias planteadas.

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, si no que se despliega en una serie de tareas desarrolladas con carácter previo a la misma. Dichas actuaciones, consecuencia de los procedimientos de mediación, tanto individualizadas como conjuntas de los mediadores son previas a la necesaria comparecencia de las partes a una reunión en la OMAL. En este sentido a los mediadores se les convoca con suficiente antelación para que puedan trazar en común las vías de solución del conflicto, estableciendo con carácter previo una **estrategia de gestión del conflicto**.

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

La lista de mediadores de la OMAL, elaborada a propuesta de las organizaciones firmantes de ASECMUR, se compone de **27 mediadores**, siendo actualizada por última vez el 22 de diciembre de 2017. De ellos, han intervenido en los procedimientos tramitados en 2017 un total de **15 mediadores**. La evolución en los últimos cinco años muestra una tendencia descendente en el porcentaje de intervinientes, acentuada en el año 2017. Así si los mediadores intervinientes en los expedientes en el año **2013** representaban el **78,8%** de los integrantes de la lista, en el año 2017 representan un **55,6%**.

GRÁFICO 25. MEDIADORES INTERVINIENTES 2013-2017



Por otro lado, 5 mediadores han sido designados tanto por la parte social como por la parte empresarial. **9 mediadores** han actuado como órgano unipersonal, 1 de ellos en 19 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.



La media de expedientes tramitados por mediador es de 7,2, si bien encontramos 4 mediadores que solo han intervenido en un expediente y 3 mediadores que lo han hecho en 36, 25 y 21 expedientes, en doce de ellos de manera conjunta. Estos tres mediadores han intervenido en 70 expedientes lo que representa un **64,8%** de las tramitaciones.

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 2017 ha puesto a disposición de las empresas y los trabajadores de la Región y de sus respectivas organizaciones representativas, un lugar de encuentro para la celebración de reuniones de negociación, sin que se precisará abrir expediente de mediación y de arbitraje.

Durante 2017 se han celebrado **9 reuniones de negociación** que han tenido una duración total de 17 horas y 45 minutos (media de 2 horas por reunión) y a las que han asistido 96 personas.

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

TABLA 4. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN 2017

Motivo	Nº reuniones	Nº asistentes
Negociación convenio colectivo empresa (Sección sindical)	1	9
Negociación cuestiones derivadas convocatoria huelga (Parte social)	2	30
Negociación cuestiones derivadas convocatoria huelga (Empresa y trabajadores)	1	15
Negociación cuestiones derivadas conflicto (Empresa y trabajadores)	1	5
Negociación convenio colectivo empresa (Comisión Negociadora)	1	11
Negociación convenio colectivo sector (Comisión negociadora)	1	7
Negociación convenio colectivo sector (Comisión Negociadora)	1	13
Negociación cuestiones derivadas de controversia (Comité empresa)	1	6

3.3. OTRAS INTERVENCIONES

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



En este sentido, en 2017 se ha realizado **1 intervención** derivada de un procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo y resuelto **6 consultas** relacionadas con impugnación de convenio, tablas salariales, documentación de comités de empresa, fijación de servicios mínimos y Mapa de la Negociación Colectiva.

3.4. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN A MEDIADORES

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

La Fundación ha realizado las siguientes actuaciones con esta finalidad:

1. Reuniones con los Mediadores de la Oficina

Como continuación a la reunión inicial mantenida en 2016, en este año 2017, se han celebrado dos reuniones más, el **27 de enero** y el **30 de junio**, en se han desarrollado contenidos relacionados con la caracterización del rol de mediador y las diferencias con otras actuaciones posibles (pero ajenas al sistema) para resolver controversias en la negociación. También se concretaron las notas características identificativas de la condición de mediador (confidencialidad, ajenidad al conflicto, imparcialidad, objetividad, neutralidad, confianza, profesionalidad). Finalmente se han tratado aspectos formales relacionados con la tramitación de los procedimientos y de sus intervenciones antes, durante y después de una comparecencia, con especial atención a la formulación de propuestas y al contenido de las actas.

Las reuniones tuvieron una duración de **dos horas** cada una y asistieron **10 y 9** mediadores, respectivamente.

2. I Curso de Mediación Sociolaboral

La Fundación ha colaborado activamente en la preparación de contenidos y participación en el **I curso de Mediación Socio Laboral** organizado por la Universidad de Murcia, a través de la Escuela de Práctica Laboral y el Colegio de Graduados Sociales de Murcia. Las actividades realizadas fueron las siguientes:

El **3 de febrero de 2017** participó el Mediador de la OMAL, D. Víctor Mateo para impartir la materia referida a "*Obligaciones deontológicas del mediador laboral*".

El **21 de febrero y 3 de marzo de 2017** participó D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol, Presidente de la Fundación, en representación de CROEM, que trató el tema de "*La mediación en las relaciones laborales en conflicto*".

El **6 de abril de 2017** participó D. José Pedro Ródenas López, Director de la Fundación, que trató dentro de las prácticas externas, el aspecto relativo al desarrollo de *la mediación laboral en la Región de Murcia, en el marco de ASECMUR y de la OMAL*.



3.5. ACTIVIDADES DE FOMENTO, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

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

Con esta finalidad se han desarrollado estas actuaciones:

1. Jornada divulgativa a alumnos del Grado de Relaciones Laborales de la UCAM

El día **19 de enero de 2017**, el Director de la Fundación impartió una charla a los alumnos de tercero de Relaciones Laborales y RRHH de la UCAM, para explicarles los fines y objetivos de la Fundación sus actividades y el funcionamiento diario de la OMAL. Asistieron **15 alumnos**.

2. Jornada divulgativa a alumnos del Master de Relaciones Laborales de la UCAM

El día **15 de diciembre de 2017**, visitaron la sede de la Fundación los alumnos que cursan el master de Dirección de Relaciones Laborales y Gestión de Personas de la UCAM, y D. Víctor Meseguer Sánchez, Director de la Cátedra Internacional de Responsabilidad Social Corporativa de la UCAM y Director del master. D^a. Matilde Candel Romero, Vicepresidente de la Fundación, en representación de UGT, impartió su docencia tratando temas relativos a la negociación colectiva y representación de los trabajadores. Posteriormente, el Director impartió una charla sobre las actividades que desarrollaba la Fundación como gestora de los procedimientos de mediación a través de la OMAL, significando su carácter específico de organismo creado desde la autonomía colectiva. Asistieron **15 alumnos**.

3. Actividades de colaboración con instituciones y organismos

- Colaboración con el **Consejo Económico y Social de la Región de Murcia**. A petición del Consejo y de conformidad con sus requerimientos, se han elaborado análisis estadísticos de conflictividad laboral gestionada por el organismo durante el año 2016, para su tratamiento e inclusión en la Memoria del CES de ese año.
- Colaboración con el **Consejo Económico y Social de España**. A petición de dicho Consejo y siguiendo sus especificaciones, se ha procedido, igualmente, a elaborar el análisis estadístico de conflictividad laboral gestionada por el organismo, durante el año 2016, para su tratamiento por el Consejo e inclusión en la Memoria del CES de ese año.
- Colaboración con el **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**. A petición de la Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, se ha completado y remitido la hoja estadística de mediación, arbitraje y conciliación laboral correspondiente a las mediaciones resueltas por la OMAL en el año 2016. Dicha información aparece incluida en el Anuario de Estadísticas del Ministerio de ese año.
- Colaboración con la **Fundación SIMA y otros organismos autonómicos de solución autónoma de conflictos**. Durante el año 2017 se han realizado comunicaciones y consultas, así como, envío de diversa información sobre determinados temas que se han planteado. Temas que resultan de indudable interés para las correspondientes instituciones y que, principalmente, han estado orientados al análisis comparativo de los



procedimientos de mediación, así como, las formas jurídicas adoptadas en cada territorio, su forma financiación, la cuantía de esta, el personal y el nº de procedimientos tramitados.

4. Página web de la Fundación

Se ha elaborado e incorporado a la página web diverso **contenido relativo a información de la Fundación el Acuerdo y la OMAL.**

Se está dotando de **contenido la base de datos de convenios colectivos**, dentro de las propias limitaciones, estando en estudio la posible implementación del mapa de negociación colectiva elaborado por la CCNCC.

Se está ultimando la elaboración de la **revista digital de actualidad** que será exclusivamente remitida por correo electrónico a los usuarios de los servicios de la Fundación. En dicha revista se incluirá tanto información sobre actividades de la Oficina, como análisis periódicos de conflictividad y de negociación colectiva.

Se ha incorporado a la web contenidos relativos a información económica y las **Cuentas Anuales** del año 2016 y de años anteriores, en formato digital.

Para general conocimiento se ha publicado, igualmente, información de la Fundación a través de los **Estatutos**, y de las **Memorias anuales de actividades**, también en edición digital y del sistema a través de la edición de esta misma manera, de **ASECMUR y RASECMUR.**

En la página web se han incorporado **75 noticias** relativas a la publicación de **Convenios colectivos** y acuerdos colectivos, en el ámbito regional, pero también de carácter nacional. Se han examinado los diferentes convenios extractando las cláusulas sobre **vigencia, incremento salarial y regulación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales.**

Conscientes de la importancia de disponer de múltiples **canales de comunicación** con los usuarios y **de promoción** de los servicios, se ha iniciado un proceso de mayor difusión de la Fundación (OMAL y ONC) en internet. Respondiendo a esta necesidad se van a abrir perfiles en redes sociales (twitter o linkedin) y canales activos con usuarios y beneficiarios (newsletter) como vías complementarias para la difusión de las noticias así como de la publicaciones. Todo ello sin perjuicio de impulsar e implementar la **presentación telemática** de solicitudes y documentación relativa a los procedimientos de mediación.

Además, se van a establecer canales para facilitar el acceso a todos los usuarios a la información disponible y la formulación de consultas y petición específica de información.

3.6. ACTIVIDADES DE INTERPRETACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ASECMUR

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

En el seno de dicho Comité, a la vista de la experiencia aplicativa y de la necesidades derivadas del funcionamiento de la institución, de las reformas normativas, animados por



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

La reforma se presenta con dos grandes novedades:

- Ampliar el ámbito de actuación de la **OMAL**, recomendando que la gestión participada de los conflictos laborales se amplíe expresamente a determinados **conflictos colectivos** y se haga extensiva también, tal y como ya ocurre en otras Comunidades Autónomas, a la solución de los **conflictos individuales**.
- La **supresión del requisito de adhesión, ratificación o incorporación expresa** que exigían los anteriores pactos para poder acogerse a los procedimientos de mediación y arbitraje que en él se regulan.

Además, se proponen algunos ajustes a fin de **mejorar el funcionamiento y la eficacia de los procedimientos** de mediación y arbitraje, se va a **potenciar el papel de las comisiones paritarias** de los convenios colectivos y se prevén los mecanismos que permitan a la Oficina conocer, en su caso, los conflictos individuales y colectivos que se susciten en el ámbito del **trabajo autónomo económicamente dependiente**.

El Comité, a comienzos de 2017, ha revisado **la lista de mediadores y de árbitros** de la OMAL, y ha elaborado la vigente para ese año. Se ha acordado establecer una lista de mediadores específica para los conflictos individuales.

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

- CC Agrícola, Forestal y Pecuario (BORM 6/3/2018) – art. 45.
- CC Agrios (Manipulado y envasado) (BORM 7/7/2017) – art. 47.
- CC Aguas (Captación, elevación y conducción) (BORM 14/7/2016) – art. 47.
- CC Aparcamientos y Garajes (BORM 4/7/2013) – art.52.
- CC Aserrío y fabricación de palets y envases de madera (BORM 2/2/2017) – art. 33.
- CC Calzado, Zapatillas vulcanizadas, Caucho y afines (BORM 10/8/2017) – art. 61.
- CC Comercio de alimentación (Detallistas, supermercados y autoservicios) (BORM 7/12/2013) – D.A. 5ª.
- CC Comercio de alimentación (Mayoristas) (BORM 7/12/2013) – D.A. 4ª.
- CC Comercio en general (BORM 2/2/2012) – art. 46.
- CC Confitería, Pastelería, Masas fritas y Turrónes (BORM 19/10/2015) – art. 46.
- CC Consignatarias de Buques, estibadoras, transitarias y agentes de aduanas (BORM 24/10/2006) – art. 46.
- CC Construcción y Obras públicas (BORM 10/3/2018) – art. 55.



- CC Derivados del cemento (BORM 1/2/2016) – art. 69.
- CC Empresas Cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros prod. agrícolas (BORM 6/5/2011) – D.A. 2ª.
- CC Empresas Cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros prod. agrícolas (BORM 6/5/2011) – art. 34.
- CC Especias naturales, Condimentos y Herboristería (BORM 24/1/2009) – art. 36.
- CC Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia (BORM 17/7/2010) – art. 52.
- CC Explotación de campos de golf y servicios anexos (BORM 7/7/2017) – art. 35.
- CC Flota pesquera de la pesca de bajura (BORM 1/4/2002) – art. 21.
- CC Frutas frescas y Hortalizas (Manipulado y envasado) (BORM 9/7/2015) – D.A. 3ª.
- CC Frutos secos (Manipulado y exportación) (BORM 10/11/2008) – art. 30.
- CC Industria Alpargatera de Caravaca de la Cruz (BORM 10/8/2005) – art. 43.
- CC Industria de Aguardientes, compuestos, licores y sidreras (BORM 7/8/2007) – art. 42.
- CC Industrias Pimentoneras (BORM 14/12/2016) – art. 37.
- CC Industrias Siderometalúrgicas (BORM 24/2/2017) – art. 66.
- CC Industrias Vinícolas y Alcoholeras (BORM 10/9/2009) – art. 25.
- CC Limpieza de edificios y locales (BORM 9/7/2017) – D.A. 2ª.
- CC Limpieza pública viaria (BORM 24/3/2017) – art. 47.
- CC Locales de exhibición Cinematográfica y Teatro (BORM 24/2/2018) – art. 6.
- CC Madera (Carpintería, ebanistería, tapicería y varios) (BORM 21/2/2015) – art. 61.
- CC Manipulado, aderezo, deshueso y relleno de Aceitunas (BORM 9/7/2014) – art. 41.
- CC Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones (BORM 30/5/2002) – D.A. 2ª.
- CC Oficinas de Colegios profesionales (BORM 7/7/2017) – D.A. 2ª.
- CC Oficinas de Estudios técnicos (BORM 4/8/2003) – D.A. 2ª.
- CC Oficinas y Despachos (BORM 2/7/2013) – D.A. 2ª.
- CC Panaderías (BORM 19/10/2015) – art. 44.
- CC Recolectores de cítricos (BORM 3/2/2018) – art. 29.
- CC Tomate fresco (Manipulado y envasado) (BORM 20/11/2015) – art. 34.
- CC Transporte de Enfermos y accidentados en ambulancia (BORM 7/7/2013) – art. 45.
- CC Transporte de Mercancías por carretera (BORM 23/10/2013) – D.A. 1ª.
- CC Transporte de Viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (BORM 28/9/2017) – D.A. 1ª.
- CC Transporte de Viajeros por carretera (Urbanos y cercanías) (BORM 13/5/2017) – art. 49.

No están adheridos los sectores:

- CC Amarradores y Boteros (BORM 3/1/2005)
- CC Caramelos, chocolates, dulces y golosinas (BORM 7/8/2004)
- CC Empleados de fincas urbanas (BORM 14/9/2007)
- CC Hostelería (BORM 15/3/2008)
- CC Organizaciones empresariales del transporte (BORM 10/1/2011)
- CC Remolcadores de tráfico interior del Puerto de Cartagena (BORM 7/9/2013).



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

1. Memoria de Actividades 2016

Elaboración de la memoria de actividades 2016 en la que se reflejan los principales indicadores de los procedimientos de mediación y arbitraje tramitados y las actuaciones de la Fundación en dicho ejercicio.

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

2. Información sobre vigencia de los convenios colectivos regionales de sector

A petición de la organización sindical CCOO, el **30 de mayo de 2017**, se remitió **información** relativa a la vigencia de convenios colectivos regionales de sector, según el análisis de negociación colectiva realizado a 30 de septiembre de 2016.

3. Informe sobre vigencia de los convenios colectivos regionales de sector a 15 julio de 2017

A petición del grupo de trabajo para el Observatorio, el **21 de julio de 2017** se emitió un informe sobre la situación de vigencia de los convenios colectivos sectoriales de la Región de Murcia a 15 de julio de 2017. En el mismo se analizaron las cláusulas de vigencia, de prórroga y denuncia y de mantenimiento de vigencia (ultraactividad) de un total de **64 expedientes** de convenios colectivos relacionados en la base de datos regional de la CARM.

En el mismo se constata, siendo 62 los convenios colectivos de sector objeto de estudio, que **17 convenios (27,42%)** se encontraban dentro del periodo de vigencia inicial pactado y 45 (**72,58%**) habrían superado dicho periodo. De éstos últimos, **22 convenios** colectivos habían establecido **cláusulas de mantenimiento de vigencia**, de los que **19 (30,65%)** la tendrían de carácter **indefinido**, **3** de un año y **23 (37,1%)** carecerían de pacto expreso de ultraactividad. En conclusión, un 58% de los convenios de sector estarían vigentes.

Este informe fue entregado al grupo de trabajo.

4. Estudio sobre vigencia de los convenios colectivos regionales de sector a 30 de octubre de 2017

De conformidad con las especificaciones del grupo de trabajo para el Observatorio, en **noviembre de 2017** se elaboró un estudio sobre la situación de vigencia de los convenios colectivos sectoriales de la Región de Murcia a 30 de octubre de 2017, en el que se vuelven a analizar las cláusulas de vigencia, de prórroga y denuncia y de mantenimiento de vigencia (ultraactividad) de los 64 expedientes que siguen relacionados en la base de datos regional de la CARM.

En el mismo se vuelve a constatar que serían 62 los convenios colectivos de sector objeto de estudio finalmente y que **19 convenios (30,65%)** se encuentran dentro del periodo de vigencia inicial pactado y 43 (**69,35%**) habrían superado dicho periodo. De éstos últimos, **21 convenios**



colectivos habían establecido **cláusulas de mantenimiento de vigencia**, de los que **19 (30,65%)** la tendrían de carácter **indefinido**, **2** de un año y **22 (35,48%)** carecerían de pacto expreso de ultraactividad. En conclusión, un 61,3% de los convenios de sector estarían vigentes.

Este estudio fue entregado al grupo de trabajo y editado en formato digital, siendo publicado en la página web de la Fundación.

5. Información sobre vigencia convenios colectivos regionales de empresa

A petición de la entidad fundadora CCOO, el **20 de diciembre de 2017** se remitió información sobre la vigencia de los convenios colectivos de empresa de la región. A tal fin, se analizaron las cláusulas de vigencia, de prórroga y denuncia y de mantenimiento de vigencia (ultraactividad) de un total de **419 expedientes** de convenios colectivos relacionados en la base de datos regional de la CARM, con el fin de poder determinar, en este primer examen de los documentos, los convenios colectivos que se encontraban en periodo de vigencia inicial.

A la vista de los datos, se estima de interés la elaboración de los siguientes **listados**:

- Tras el análisis de la información, se constata que los **convenios colectivos de empresa serían 366**, ya que existen un número importante de expedientes que aparecen duplicados e incluso triplicados, y se relacionan en un primer **listado completo**, con indicación del número de expedientes encontrados y los documentos que incluyen.
- De ellos, se relacionan en un segundo **listado separado**, los **54** convenios colectivos referentes a **Administraciones Públicas, Instituciones u Organismos públicos y Universidades**, que no se van a analizar.
- En un tercer **listado** se relacionan **155** referencias de convenios de empresa en los que **consta expediente, pero no documentos** en el registro público de la CARM, por lo que no puede ser analizada su vigencia en estos momentos.
- En el cuarto listado, se recogen los **157 convenios colectivos** de empresa restantes, en los que existe tanto expediente como documentación a analizar, con indicación de la fecha de publicación del último convenio colectivo registrado. Así mismo se recoge, la fecha de publicación del documento más reciente y el tipo de documento (TS: Tabla salarial, MODIF.: Modificación de Convenio, CL: calendario laboral y, en su caso, pacto de adhesión).
- De ellos, en el quinto y último de los listados, se relacionan los **48 (30,58%) convenios colectivos de empresa** que se encuentran en el **periodo de vigencia inicialmente pactado**.

6. Noticias sobre negociación colectiva

En el año 2017 se ha analizado aproximadamente **91 publicaciones en BORM y BOE de Convenios colectivos** y acuerdos colectivos, de ámbito regional pero también de carácter nacional, extractando las cláusulas sobre **vigencia, incremento salarial y regulación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales**. En el caso de las publicaciones examinadas relativas a Convenios colectivos regionales que han sido **34**, se han incorporado a la base de datos.

Como resultado de todo ello, se han elaborado **75 noticias** que han sido publicadas en la web y remitidas, en su caso, vía correo electrónico, a entidades firmantes de ASECMUR.



FRL

**FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA**

www.fundacionrlm.org

