

memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 2 3 •

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



memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 2 3 •

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



FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA







ÍNDICE

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. INTRODUCCIÓN | 7 |
| II. QUÉ ES LA FUNDACIÓN OFICINA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES. | 8 |
| II.1 LOS SISTEMAS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS..... | 8 |
| II.2 EL SISTEMA AUTÓNOMO Y EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA REGIÓN DE MURCIA. | 9 |
| II.3 LA FUNDACIÓN ORCL. | 10 |
| II.4 FUNCIONES. | 10 |
| II.5 NORMATIVA..... | 16 |
| II.6 COMPOSICIÓN. | 17 |
| III. QUÉ HACEMOS EN LA FUNDACIÓN OFICINA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES. ACTIVIDADES..... | 20 |
| III.1. PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE. | 21 |
| 1. PRINCIPALES INDICADORES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN TRAMITADOS. | 21 |
| 2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS PROCEDIMIENTOS..... | 24 |
| III.2. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN..... | 38 |
| III.3. ACTIVIDADES DE FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (D.A.5ª III ASACMUR)..... | 41 |
| III.4. OTRAS ACTIVIDADES..... | 42 |
| III.5. ACTIVIDADES DE COLABORACIÓN CON ORGANISMOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS, ADMINISTRACIONES, INSTITUCIONES Y ENTIDADES. | 43 |
| 1. CONVENIO DE COLABORACIÓN CON EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA..... | 43 |
| 2. ACUERDOS SOBRE CRITERIOS APLICABLES A LA INFORMACIÓN QUE SE SUMINISTRA AL MINISTERIO SOBRE MEDIACIÓN GESTIONADA POR LOS ORGANISMOS..... | 44 |



| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3. COLABORACIÓN ESTADÍSTICA CON EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA. | 44 |
| 4. COLABORACIÓN ESTADÍSTICA CON EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA. | 44 |
| 5. COLABORACIÓN ESTADÍSTICA CON EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. | 45 |
| 6. COLABORACIÓN CON PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD. | 45 |
| 7. COLABORACIÓN CON LA OFICINA PÚBLICA DE ELECCIONES SINDICALES DE LA CARM. | 45 |
| 8. COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN SIMA-FSP. | 45 |
| 9. COLABORACIÓN CON EL CONSEJO AUTONÓMICO DE RELACIONES LABORALES (CARLA) | 46 |
| 10. COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN SERVICIO ASTURIANO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (SASEC)..... | 46 |
| 11. COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN JURADO ARBITRAL LABORAL DE CASTILLA LA MANCHA. | 46 |
| 12. COLABORACIÓN CON SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ANDALUCÍA (SERCLA). | 46 |
| 13. COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN APARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA). | 47 |
| 14. COLABORACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CARM - PROTECTORADO DE LA FUNDACIÓN..... | 47 |
| III.6. ACTIVIDADES EN CURSOS Y JORNADAS..... | 47 |
| 1. JORNADAS “ NUEVOS ENFOQUES A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE PENSIONES Y MODERNIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ”, UGT 21/4/2023..... | 47 |
| 2. “II JORNADA DE EMPLEO “REACTÍVATE”, ASOCIACIÓN RUMIÑAHUI 23/11/2023..... | 47 |
| 3. JORNADA “EL IMPULSO DE LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES EN EL MARCO DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”, CEOE-CEPYME 30/11/2023..... | 47 |
| III.7. ACTIVIDADES DE DOCUMENTACIÓN, ANALISIS Y ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA..... | 48 |
| 1. MEMORIA DE ACTIVIDADES 2022..... | 48 |
| 2. INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA AÑO 2022. | 48 |
| 3. INFORMES SOBRE SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL..... | 49 |



| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4. COMPARATIVA ENTRE LAS VARIACIONES SALARIALES Y LAS DEL IPC EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES EN EL PERIODO 2009-2024. | 49 |
| 5. DOCUMENTACIÓN SOBRE DATOS DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES..... | 49 |
| 6. DOCUMENTACIÓN Y ANÁLISIS SOBRE PLAZOS E INCIDENCIAS EN TRÁMITE DE REGISTRO DE CONVENIOS..... | 49 |
| 7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023..... | 49 |
| III.8. ACTIVIDADES DE PÚBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN..... | 50 |
| 1. CONTENIDO WEB. | 50 |
| 2. IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE MEMORIA ACTIVIDADES 2022..... | 50 |



I. INTRODUCCIÓN

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

Constituye pues un instrumento fundamental para el desarrollo de unas relaciones laborales que fomenten el diálogo y la negociación entre personas trabajadoras y empresas y sus representantes, tanto en su aspecto principal puramente resolutorio de controversias, como en su faceta preventiva no menos importante hoy día, y con el que está impulsando la corresponsabilidad en la gestión de las discrepancias y evitando la judicialización de los conflictos una vez surgidos.

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

La Fundación tiene como objetivo, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje laboral que gestiona, constituirse en el cauce natural para la solución de los conflictos laborales, entendidos éstos en su significado más amplio, ya que dicha solución siempre ha de basarse en la negociación de las partes y sólo en última instancia acudir a la vía judicial.

La Fundación además constituye el soporte del Observatorio de Negociación Colectiva en la Región de Murcia, que no posee personalidad jurídica propia diferente de la de la propia Fundación, con lo que se reafirma el aspecto funcional que ya se venía desarrollando de fomento de la negociación colectiva, realizando una actividad de examen, información y documentación de los procesos negociadores que se desarrollan en la negociación colectiva regional. El exacto conocimiento de la situación de cada unidad de negociación constituida en nuestra región resulta decisivo para impulsar el desarrollo de la negociación, dinamizarla, prestando el asesoramiento y asistencia que sean requeridos, así como última instancia facilitar la activación de los mecanismos resolutorios que ponemos a su disposición.

En consecuencia, en esta memoria se deja constancia de la función principal que tiene encomendada la Fundación, a través de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral, consistente en el establecimiento, consolidación y continuo desarrollo del sistema autónomo de solución



de los conflictos laborales en la Región de Murcia, orientado al fomento de la negociación colectiva, como eje vertebrador de las relaciones laborales modernas basadas en el consenso y la corresponsabilidad.

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

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

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

II.1 LOS SISTEMAS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

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

Así, el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (1980), en el que se articula un procedimiento de mediación para resolver los conflictos, si bien limitado a los surgidos en el seno del propio acuerdo. El Convenio O.I.T. nº 154 de 3 de junio de 1981 de Fomento de la Negociación Colectiva, que viene a validar la posibilidad de que se establezcan sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva se enmarque en mecanismos o instituciones de conciliación o de arbitraje en los que participen voluntariamente las partes de la negociación colectiva, declarando expresamente, además, que el establecimiento de órganos y procedimientos de solución de los conflictos deberán estar concebidos de manera tal que contribuyan a fomentar la negociación colectiva. Y, principalmente, el Informe del Consejo Económico y Social de España, aprobado el 19 de octubre de 1984, en el que se analizan detalladamente todos los aspectos de los procedimientos autónomos de solución de conflictos.

En ese entorno motivador y en el deseo de cumplir uno de los objetivos marcados en la Carta Social Europea y en Convenios de la O.I.T., comienzan a instrumentarse los primeros Acuerdos interprofesionales y a crearse los primeros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales y los correspondientes organismos autónomos para su gestión y desarrollo. El primero fue el Acuerdo PRECO (1984) dentro del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco, y años más tarde le siguen el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (1990) y la Fundación Privada Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) que lo gestiona en Cataluña (1992) y el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos Extrajudiciales de solución de Conflictos (AGA)



en Galicia (1992) dentro del Consejo Gallego de Relaciones Laborales. Continuando, en los años siguientes, con la suscripción del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASAC) y la Fundación SIMA, a nivel nacional y de Acuerdos en el resto de Comunidades Autónomas.

II.2 EL SISTEMA AUTÓNOMO Y EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA REGIÓN DE MURCIA.

En esta línea, el 30 de octubre de 1996, los interlocutores sociales más representativos de la Región, CCOO, UGT y CROEM, firman el primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASECMUR) (y su Reglamento de desarrollo - RASECMUR), siendo publicados el 1 de marzo de 1997 (BORM nº 50). En dicho Acuerdo se contempla la constitución de una Fundación, como personificación jurídica para llevar a cabo la gestión del sistema y de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales como soporte físico para la tramitación de los procedimientos de mediación y arbitraje.

Se plasma, así, la firme voluntad de los interlocutores sociales de establecer y desarrollar en la Región de Murcia un sistema de solución de conflictos, basado en la mediación y el arbitraje y, también, en la creación de espacios de diálogo y negociación entre empresarios y trabajadores, creado y gestionado desde la autonomía colectiva, es decir, por ellos mismos.

Con el fin de ratificarse en su objetivo inicial de constituir un sistema autónomo basado en la negociación y el dialogo, como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, y para su desarrollo, los agentes sociales firman el 8 de octubre de 2020, el vigente **III ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA (ASACMUR III)**, publicado en BORM de 27/1/2021.

El sistema constituye una apuesta decidida por la gestión participada del conflicto y la potenciación de una vía ágil y eficaz de solución de los conflictos a través de la negociación, del diálogo y del consenso y, así, con el deseo de fortalecer este sistema. Este tercer acuerdo supone un redimensionamiento del sistema con un mayor ámbito competencial, tanto de la conflictividad de carácter colectivo, como, principalmente, con la incorporación al sistema de la conflictividad individual y la de los empleados públicos.

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

Otra modificación fundamental a los fines expuestos consiste en la supresión del requisito de adhesión o ratificación para la aplicabilidad del sistema y, en general, se ha realizado ajustes para dotarlo de mayor celeridad y efectividad, lo que redundará en un mejor funcionamiento y eficacia.

Finalmente, se ha modificado la denominación del acuerdo para significar el protagonismo de las organizaciones empresariales y sindicales en la configuración y gestión del sistema solución de los conflictos laborales destacando su carácter autónomo, sin dejar de ser, también, extrajudicial.



II.3 LA FUNDACIÓN ORCL.

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

Las organizaciones firmantes de los Acuerdos sobre solución de conflictos suscritos hasta la fecha, de conformidad con lo dispuesto en los mismos, crearon una Oficina, enmarcada bajo la forma jurídica de Fundación, bajo la tutela de la Dirección General de Trabajo y dotada de recursos de naturaleza pública.

Así pues, la Fundación es una entidad privada sin ánimo de lucro, bipartita, de carácter paritario, con personalidad propia y plena capacidad de obrar, constituida por los interlocutores sociales más representativos en el ámbito regional, CCOO, UGT y CROEM, para la autocomposición de la conflictividad laboral entre empresas y personas trabajadoras o sus organizaciones, a través de procedimientos de mediación y arbitraje laboral, así como de actividades preventivas y de fomento de la negociación colectiva, de conformidad con ASACMUR III.

La Fundación es privada, encontrándose bajo el Protectorado de la Dirección General de Trabajo, si bien sus recursos son de naturaleza pública, dado que sus actuaciones son gratuitas para las partes que demandan sus servicios. En este sentido, con el fin de habilitar medidas que posibiliten la financiación y ejecución del Acuerdo, se formalizó un Acuerdo Tripartito con el Gobierno regional. En dicho acuerdo se apoyan las funciones y cometidos pactados en los Acuerdos, su financiación y el compromiso del Gobierno regional de impulsar la existencia de crédito necesario para dotar a la Fundación durante el tiempo de su vigencia.

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

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

La Fundación también desarrolla funciones de Observatorio de Negociación Colectiva, con el fin de profundizar en el aspecto funcional del fomento de la negociación colectiva, a través de la información, el estudio y la documentación de esta.

II.4 FUNCIONES.

La Fundación desarrolla las siguientes funciones:

1. Función de establecimiento, gestión y puesta a disposición de una organización instrumental para el fomento de la negociación colectiva, al servicio de las personas trabajadoras y empresas y de sus respectivas organizaciones sindicales y patronales en el ámbito de la Región de Murcia.

En el marco constitucional de los derechos a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito regional decidieron establecer un sistema autónomo basado en el diálogo y el consenso, que ayude a las personas trabajadoras y empresas y a encontrar soluciones a cualquier tipo de discrepancia de carácter laboral. Complementado



con el estudio, la información, la documentación de la negociación colectiva en nuestra región, así como su publicitación.

2. Función de gestión de los procedimientos mediación y arbitraje para la solución negociada de los conflictos laborales previstos en ASACMUR III.

El artículo 7 de ASACMUR III dispone que la OMAL, constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de conflictos, a quién se encomienda la aplicación de las disposiciones de del Acuerdo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



3. Función de órgano de Mediación, consecuencia del ejercicio del derecho de huelga.

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

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

4. Función de trámite preceptivo de Mediación, previo a la vía judicial.

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

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

En consecuencia, como se declara en los artículos 2.4, 7.4 y 10.2 del Acuerdo, el procedimiento de mediación desarrollado ante la OMAL conforme a este acuerdo sustituye a la conciliación administrativa previa, a los efectos de los referidos artículos 63 y 156 LJS, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

5. Función de gestión de los procedimientos de mediación o arbitraje ante la OMAL, acordados en sustitución de los periodos de consultas.

Esta función deriva de la posibilidad de que el empresario y la representación de los trabajadores acuerden, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que resulte de aplicación en el ámbito de la empresa, de conformidad con lo establecido en los artículos 40.2. (movilidad geográfica), 41.4. (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo), 44.9 (sucesión de empresa), 47.1 (suspensión del contrato o reducción de jornada) y 51.2. (despido colectivo) del TRLET.



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

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

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

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

7. Función de gestión de los procedimientos acordados para resolver las discrepancias en los periodos de consultas.

La Disposición adicional 13ª del TRLET dispone la posibilidad de que quienes sean parte en los periodos de consultas puedan someter, de común acuerdo, a los órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos en el ámbito de la Región de Murcia, conforme al art. 83, las discrepancias que pueden surgir en dichos periodos de consultas.

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

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

En cualquier caso, de conformidad con el artículo 85.3.e TRLET, los convenios vienen obligados a designar una comisión paritaria y a establecer procedimientos y plazos de



actuación de esta y, expresamente, el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a sistemas no judiciales de solución de conflictos, señalándose expresamente, los establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico como posibles, adaptándolos en su caso.

9. Función de gestión de los procedimientos de mediación y de arbitraje para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del periodo de un año tras la denuncia de un convenio colectivo sin alcanzarse un nuevo convenio.

En ASACMUR III se han establecido procedimientos de mediación y arbitraje de aplicación general y directa, cuya utilización posibilitaría solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo.

En todo caso, en ASACMUR III se ha especificado el carácter voluntario del sometimiento de mutuo acuerdo al procedimiento arbitral.

El artículo 86.4 del TRLET, en la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, establece expresamente el deber de las partes de someterse a los procedimientos de mediación en la OMAL transcurrido un año desde la denuncia de un convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio.

Si perjuicio de ello, en los convenios colectivos también puede pactarse este sometimiento.

En la DA5ª de ASACMUR III ya se había establecido una obligación de la OMAL de dirigirse a las partes legitimadas para negociar interesando la conveniencia de instar la realización de cualquier tipo de actuaciones tendentes a facilitar las negociaciones.

10. Función de gestión de los procedimientos de mediación y de arbitraje para impulsar las negociaciones de los convenios colectivos ante la falta de inicio de las mismas o su bloqueo.

De conformidad con lo dispuesto en ASACMUR III son susceptible de someterse a los procedimientos de mediación y de arbitraje que gestiona la autonomía colectiva a través de la Fundación, los conflictos surgidos como consecuencia de los procesos de negociación colectiva que lleven al bloqueo de dichas negociaciones.

Igualmente, podrán someterse a dichos procedimientos los conflictos derivados de la falta de inicio de las negociaciones tras la denuncia y/o promoción formulada por una de las partes legitimadas.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en su capítulo II, plantea a los negociadores promover el recurso a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, en la Región ASACMUR III, para reducir al máximo los bloqueos en la negociación, y a impulsar en general su utilización teniendo en cuenta especialmente las nuevas funciones asumidas en ASACMUR III



11. Función preventiva de la conflictividad laboral mediante la asistencia y colaboración permanente a la negociación colectiva, especialmente a las comisiones negociadoras y comisiones paritarias.

En ASACMUR III se ha establecido, junto con a la faceta resolutoria una nueva función de carácter preventivo a través de la asistencia, la colaboración y, en su caso, el asesoramiento en los procesos negociadores, principalmente los que desarrollan las comisiones negociadoras y paritarias de los convenios, pero también los que se producen en el seno de las empresas a través de periodos de consultas y reuniones de comités de empresa, de prevención o secciones sindicales.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en su capítulo II, se anima expresamente a los negociadores a domiciliar las comisiones paritarias de los convenios en la sede de los organismos autónomos y reitera el llamamiento a las comisiones negociadoras a impulsar la utilización de los sistemas, entre otras funciones, la de mediación preventiva de conflictos.

Con el objetivo de fomentar la negociación colectiva, en la DA5ª de ASACMUR III se ha establecido, la obligación de la OMAL de dirigirse a las partes legitimadas para negociar interesando la conveniencia de instar la realización de cualquier tipo de actuaciones tendentes a facilitar las negociaciones, incluida en su caso la citada mediación preventiva.

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

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

Los cometidos a que se refieren estas funciones incluirían, el estudio, debate y decisión sobre aspectos relativos a la interpretación o al alcance que debe darse a lo dispuesto a algún precepto sobre el que se pudieran plantear este tipo de dudas.

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

13. Función de Observatorio de la Negociación Colectiva.

La Fundación ha venido desarrollando desde sus comienzos una función de seguimiento de la negociación colectiva en el ámbito regional, sin bien, con un marcado carácter específico, orientado al impulso y consolidación en el seno de las normas laborales pactadas, de los mecanismos para la resolución pacífica de las controversias a través de los procedimientos de mediación y arbitraje creados y gestionados desde la autonomía colectiva por la propia Fundación.

Sin embargo, esa función inicial ha sido ampliamente superada ante la necesidad constatada por los interlocutores sociales, en las relaciones laborales modernas, basadas en la negociación colectiva y en el carácter normativo y contractual del convenio colectivo, de realizar un seguimiento global y lo más completo posible de la negociación colectiva en nuestra Región.



Conscientes de dicha necesidad, los interlocutores sociales más representativos en el ámbito regional, UGT, CCOO y CROEM han configurado y puesto en funcionamiento el denominado Observatorio de la Negociación Colectiva de la Región de Murcia, contando para ello con el apoyo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de la CARM, enmarcado en el organismo ya creado, gestionado, desarrollado y consolidado por ellos mismos: la Fundación de Relaciones Laborales.

De esta manera se significa la importancia que, dentro del fomento de la negociación colectiva, presenta el seguimiento integral, completo e instrumental de la negociación colectiva, tanto en la construcción de la norma pactada laboral como en la aplicabilidad posterior de la misma, incluida la conflictividad laboral y la paz social.

La labor de seguimiento se concreta a través de diversas actividades que se podrían clasificar claramente en dos grupos:

El primero consistente en la obtención y el tratamiento de la información, que encuadraría las actividades para recabar información, labores de estudio, el examen analítico y estadístico de los convenios colectivos y tareas de clasificación y documentación.

El segundo que podríamos denominar de obtención de resultados y su difusión, y comprendería una serie de actividades de carácter periódico, como elaboración de informes mensuales o trimestrales de carácter específico sobre convenios colectivos publicados en el ámbito regional, informes trimestrales de conflictividad laboral de carácter colectivo tramitada en la OMAL, así como, labores de seguimiento de la conflictividad no resuelta en el seno de la Oficina, Informes anuales sobre negociación colectiva en la Región, la propia Memoria de actividades anual de la Fundación. También estaría incluidas las tareas de elaboración de informes específicos sobre determinadas cuestiones que pudieran resultar de interés en un momento dado.

Con todo ello se pretende contribuir a revelar la evolución que experimenta la negociación colectiva en nuestra región, así como, la implementación de los acuerdos interprofesionales y sobre materias concretas, a fin de que los negociadores (trabajadores y empresarios y sus organizaciones representativas) dispongan de la suficiente información para desarrollar los procesos negociadores en las mejores condiciones.

Otro aspecto importante dentro de la función de Observatorio, vendría constituida la prestación de asistencia e información a los propios negociadores de manera que se facilite la difícil tarea de pactar normas laborales, de modo que consigan alcanzar el objetivo de que las relaciones laborales en la Región de Murcia se desarrollen de forma óptima.

II.5 NORMATIVA.

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

Artículos 40, 41, 44, 47, 51, 82.3, 85.3, 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.

II.6 COMPOSICIÓN.

- Patronato de la Fundación.

El **órgano de gobierno de la Fundación** es el Patronato que es de composición paritaria entre las organizaciones fundadoras CROEM, CCOO y UGT y lo integran actualmente **ocho miembros**, cuatro designados por CROEM, dos por CCOO y dos por UGT. El cargo es gratuito y personal. La presidencia y vicepresidencia es rotatoria entre los miembros del Patronato designados por la organización patronal y por las organizaciones sindicales. Durante el año 2023 le ha correspondido la Presidencia a D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol y la Vicepresidencia a D. Santiago Navarro Meseguer.

Durante el año 2023 dos miembros han sido cesados: D. Manuel Pérezcarro Martín y D. Carlos Solera Juan y han sido sustituidos por otros dos miembros designados por la correspondiente entidad: D. Andrés Sánchez Gómez y D^a. María Luisa Lucas Azorín.

A finales de 2023 el Patronato aparece integrado por las siguientes personas físicas:

Presidenta

D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol

Vicepresidente

D. Santiago Navarro Meseguer

Vocales

D^a. Encarna del Baño Díaz

D. Antonio Jiménez Sánchez

D^a María Luisa Lucas Azorín

D. Víctor Romera Mateos

D^a. Caridad Rosique López

D. Andrés Sánchez Gómez

Secretario (No es miembro del Patronato)

D. José Pedro Ródenas López (Director Fundación)

- Comisión Delegada del Patronato de la Fundación.

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



D. Antonio Jiménez Sánchez
D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol
D. Santiago Navarro Meseguer
D^a. Caridad Rosique López

- Comité Paritario Regional.

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

Durante el año 2023 los integrantes de la Comisión paritaria han sido:

D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol
D. Santiago Navarro Meseguer
D. Antonio Jiménez Sánchez
D^a. Caridad Rosique López
D. José P. Ródenas López (Secretario)

- Grupo de trabajo para el Observatorio.

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

D^a. Encarna del Baño Díaz
D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol
D. Víctor Romera Mateos
D^a. Caridad Rosique López
D. José Pedro Ródenas López

- Mediadores y árbitros.

La Fundación dispone de un cuerpo de mediadores y otro de árbitros conformado por profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de las relaciones laborales que han sido propuestos por las entidades firmantes del Acuerdo y consensuados por el Comité Paritario. Mediadores y árbitros, desde el momento que aceptan la designación para actuar en un expediente concreto, se ponen a disposición de ambas partes para estimularlas a alcanzar un acuerdo, en el caso de los mediadores, o resolver dentro de los límites acordados, el problema, en el de los árbitros. Pueden ser uno o dos mediadores y su actuación es colegiada, garantizando la confidencialidad de la información que conocieran con ocasión del ejercicio de su labor, así como su objetividad e imparcialidad en el conflicto.



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

Durante el año 2023, el cuerpo de mediadores de la OMAL ha estado integrado por **26 mediadores**, dos más que el año 2022

- D. Ángel Bautista Pérez.
- D. Rafael Candell Beltrán.
- D. José Cánovas Martínez.
- D. Antonio Checa de Andrés.
- D^a. Rocío Checa Avilés.
- D. Rafael de San Eustaquio Tudanca.
- D. Juan Antonio Gálvez Peñalver.
- D^a. M^a. Teresa García Castillo.
- D. Pedro Alfonso Garre Izquierdo.
- D^a. Carmen Giménez Casaldueiro
- D^a. Fuensanta Guirao Ruipérez.
- D. Ángel Hernández Martín.
- D. Ramón Jódar Martínez
- D^a. Ester López García.
- D. José María López Guillén
- D. José López Pérez
- D. Pablo Martínez-Abarca de la Cierva
- D. Pedro Ginés Martínez Costa.
- D. Víctor Mateo Beltrí.
- D. Pablo Nicolás Alemán
- D. Antonio Plaza López.
- D. Ricardo Ruiz Moreno.
- D^a. María José Ruiz Rodríguez.
- D. José Ruiz Sánchez.
- D. Andrés Sánchez Gómez.
- D^a. María José Valverde Caballero



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

D. Ángel Hernández Martín.

D^a. Francisca Pinos Montoya.

D. Vicente Selma Ramos.

D. Antonio V. Sempere Navarro.

- Equipo de la Fundación.

Para el cumplimiento de sus funciones y la realización de las actividades de la Fundación, en 2023, el personal de la Fundación está integrado por **dos trabajadores**:

D. José Pedro Ródenas López, Director - Secretario

D. Enrique Ródenas Moncada, Técnico Jurídico - Secretario

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

La Fundación gestiona y desarrolla en la Región el sistema autónomo para la solución extrajudicial de los conflictos y discrepancias de carácter laboral a través de **procedimientos de mediación y de arbitraje** laboral, basados en el diálogo y la negociación para la autocomposición de cualquier tipo de discrepancia, orientándolo al fomento e impulso de la negociación colectiva en la región.

Así mismo, la Fundación realiza tareas de **estudio y análisis de la negociación colectiva** en aquellos aspectos que resultan de intereses para su fortalecimiento, impulso y desarrollo, en un aspecto, también, de prevención del propio conflicto laboral.

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

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

Asimismo, también constituye un instrumento de asistencia y colaboración a los trabajadores y empresas, a los órganos de representación legal de los trabajadores y a las organizaciones empresariales y sindicales de nuestra Región a través de la **resolución consultas y facilitación de espacios** para el desarrollo de procesos de negociación.



III.1. PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.

La actividad de mediación y arbitraje laboral que desarrolla la Fundación, a través de la OMAL, se desarrolla de manera libre y voluntaria por lo que se requiere una solicitud previa. En consecuencia, su volumen anual depende de intereses y decisiones ajenas a la propia Fundación. Además, es una **actividad compleja** que incluye la organización, el mantenimiento y la gestión del sistema extrajudicial y autónomo de solución de conflictos laborales y que se orienta al fomento de la negociación colectiva y no puede reducirse a la mera consideración de las actuaciones del mediador, en las comparecencias.

1. PRINCIPALES INDICADORES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN TRAMITADOS.

Durante el **año 2023** se han **iniciado** un total de **148 expedientes de carácter colectivo**, todos ellos de mediación, lo que supone un **aumento del 15,6%** en el número de expedientes iniciados con respecto a las cifras del año 2022 (128 expedientes iniciados), y que han afectado a las relaciones laborales de **134.984 personas trabajadoras** y **10.028 empresas** en la Región de Murcia.

Además se ha iniciado **1 expediente de mediación de ámbito individual**.

Desde los primeros expedientes instados en febrero de 2002 y hasta el 31 de diciembre de 2023 se han solicitado **2.291 mediaciones colectivas y 1 individual** y ningún arbitraje. Siendo **104 expedientes los iniciados anualmente de media** durante estos años. Siendo destacable que a partir del año 2010, en el que se superó la barrera de los 100 expedientes iniciados, la media anual de expedientes iniciados del periodo 2010-2023, sube hasta los 124.

En los gráficos siguientes se ha incorporado a los totales de 2023 la mediación individual tramitada en ese año.

GRÁFICO 1. PROCEDIMIENTOS INICIADOS ANUALMENTE (2002-2023)

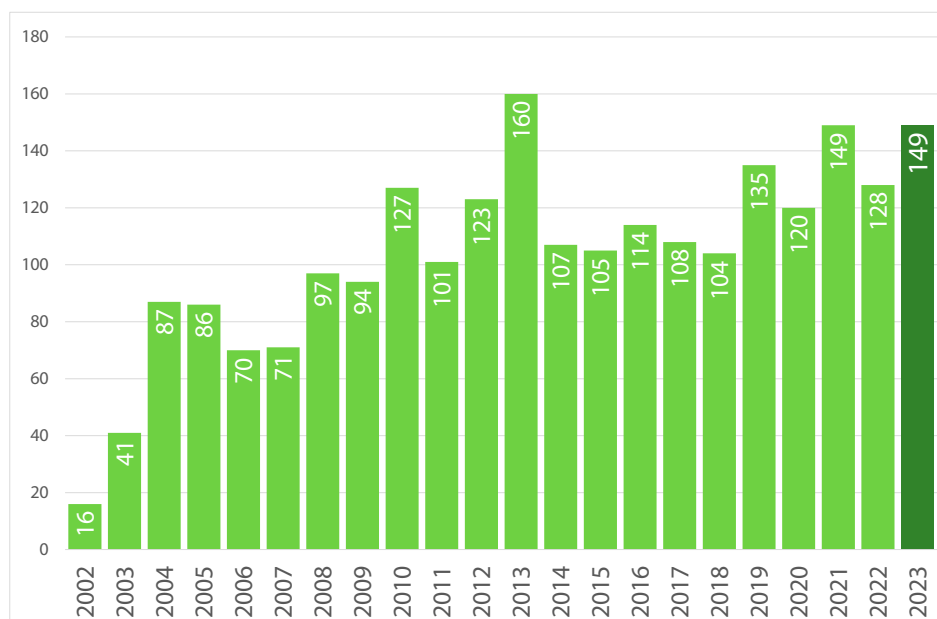
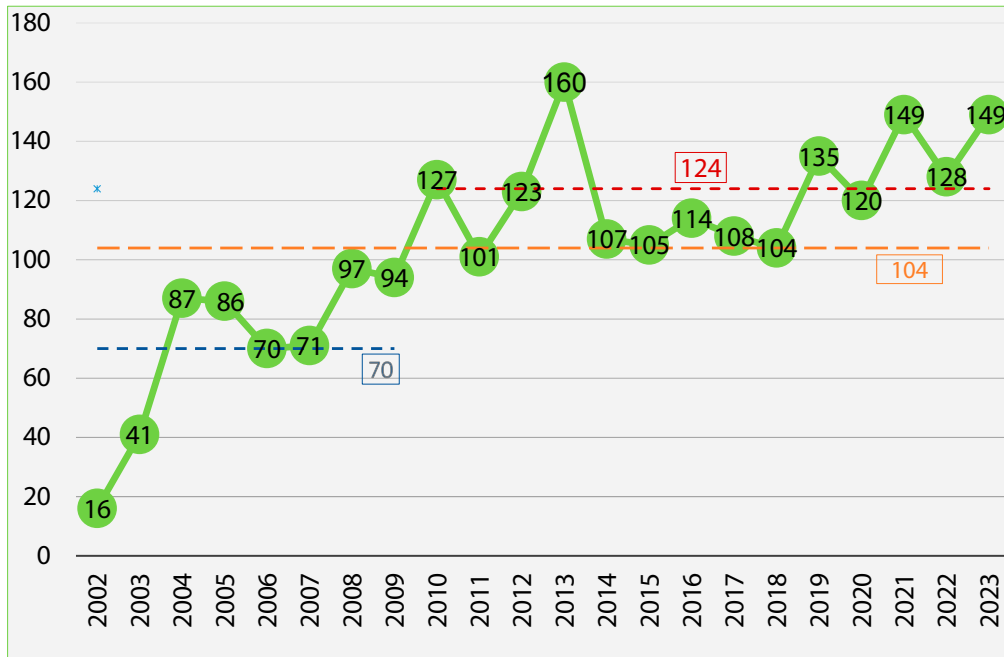


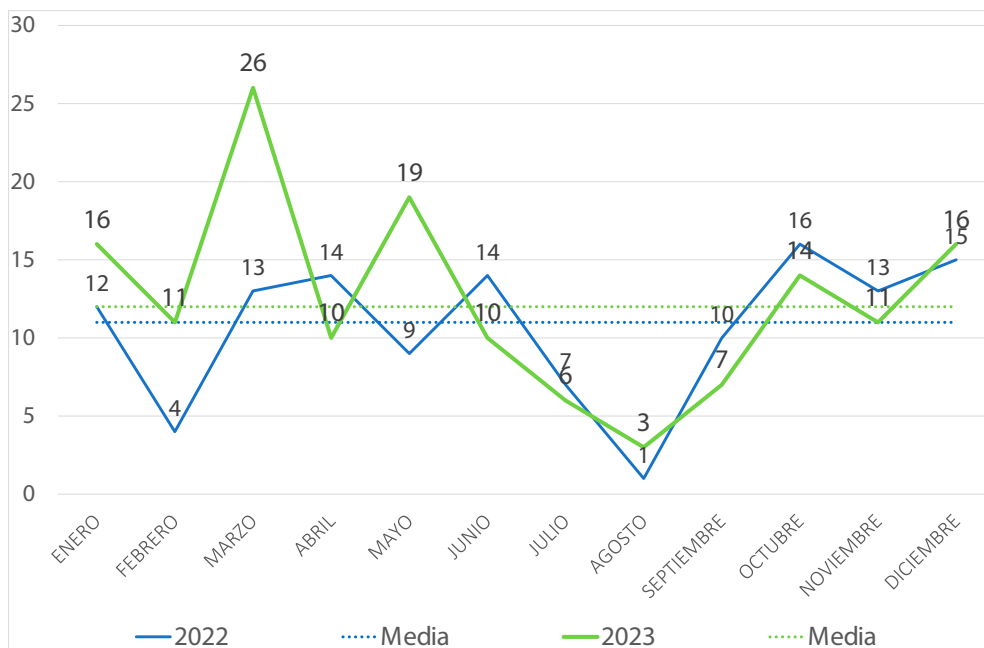


GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN ANUAL DE LOS EXPEDIENTES ANUALES (2002-2023)



Respecto a los procedimientos iniciados mensualmente, el mes en el que se han presentado más escritos de inicio de procedimiento ha sido **marzo**, con **26 expedientes** de mediación, un 62,5% más en comparación con el mes más activo del año 2022 que fue octubre con 16 expedientes iniciados. La media se ha situado en 2023 en 12 (12,33) expedientes al mes, frente a los 11 (10,67) del año anterior. En el gráfico nº 3 se observa la evolución mensual en el número de solicitudes presentadas durante el año 2023 en comparación con el año anterior.

GRÁFICO 3. PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR MESES 2022 Y 2023





Durante el **primer semestre de 2023** se han iniciado **92 expedientes**, siendo significativo el **aumento del 39,4%** experimentado con respecto al mismo periodo del año anterior (66). En el segundo semestre de 2023 se iniciaron **57 expedientes**, cifra ligeramente inferior a los 62 del año anterior. Por **trimestres**, el **primero de 2023** fue el más activo en cuanto a mediaciones, iniciándose **53 expedientes** (29 en 2022), **41** en el cuarto (44 en 2022), **39** en el segundo (37 en 2022) y **16** en el tercero de 2023 (18 en 2022).

Respecto al **tipo de procedimiento** elegido, el **100%** de los procedimientos iniciados en 2023 lo han sido de **mediación**. Ello evidencia la absoluta preferencia por la utilización de los procedimientos de negociación para procurar la resolución de los conflictos, con la intervención activa de un órgano mediador ajeno e imparcial, no decisorio. Se observa, una total y persistente percepción de que el arbitraje no resulta una opción a considerar por las partes en conflicto para canalizar la solución al mismo. Sin embargo, se debe continuar impulsando el procedimiento arbitral como única vía de resolución efectiva para situaciones permanentes de estancamiento y bloqueo de la negociación, que conllevan la inevitable imposibilidad de adoptar acuerdos.

En cuanto al **ámbito de los conflictos**, durante el año 2023, **137 expedientes**, incluido el individual, **(91,9%)** han sido iniciados por conflictos en el ámbito de la **EMPRESA** o, en su caso, de centro de trabajo radicado en la Región de Murcia, y **12 expedientes (8,1%)** han sido de ámbito **SECTORIAL**. El año anterior fueron 122 los expedientes de ámbito empresarial y 6 de ámbito sectorial, es decir, un 95,3% y un 4,7% respectivamente.

143 expedientes de mediación han sido **promovidos** por la **representación de los trabajadores (95,9%)**, mientras que la **representación empresarial** lo hizo en **5 procedimientos (3,4%)**, **1** fue promovido por ambas representaciones a través de la Comisión paritaria del convenio colectivo **(0,7%)**. El año 2022, los expedientes promovidos por la representación social y empresarial fueron 125 (97,7%) y 3 (2,3%), respectivamente.

El **órgano de mediación** de cada expediente está integrado por las personas mediadoras que designan las partes en conflicto, pudiendo ser 1 ó 2 mediadores, siempre por decisiones de éstas. De los 149 expedientes iniciados en 2023, en un total de **54 expedientes (36,2%)** el órgano de mediación designado ha sido **unipersonal** y en **95** ha sido **colegiado (63,8%)**, frente a las 56 (43,7%) actuaciones de un mediador y 72 (56,3%) de dos mediadores producidas el año anterior.

En los procedimientos tramitados han intervenido **20 mediadores** de un total de 26 **(77%)**, y **9** de ellos han sido designados indistintamente tanto por la representación de los trabajadores como por la empresarial.

En el desarrollo de los procedimientos de mediación tramitados, durante el año 2023 se han celebrado **236 reuniones de mediación** en la OMAL, con un **aumento del 28,3%** con respecto a 2022 (184 reuniones de mediación).

A esas 234 reuniones celebradas en 2023 han asistido un total **1.987 personas**, un **5,1% más** que en 2022, desarrollándose **278 horas** de reuniones de negociación en expedientes de mediación, es decir un **11,2% más** que en 2022, con una duración media de **1 hora y 20 minutos**.



De acuerdo con el listado de códigos CNAE, las **actividades** en las que han surgido mayor número de discrepancias han sido, en los procedimientos iniciados en 2023, las de “**Industria de alimentación**” (CNAE 10) y el “**Transporte terrestre y por tubería**” (CNAE 49) con **19** expedientes cada una de ellas, las de “**Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas**” (CNAE 01), con **9** expedientes, y la de “**Comercio al por mayor e intermediarios de comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas**” (CNAE 46), con **8** expedientes.

Los expedientes que a comienzos del año 2023 se encontraban en tramitación eran 20, durante el año 2023 se han iniciado 149 expedientes y los **expedientes tramitados y finalizados** durante el año 2023 han sido **156**, lo que supone un **aumento del 22,8%** con respecto a 2022 (127 procedimientos finalizados).

Los expedientes **finalizados en 2023 con avenencia han sido 60**, lo que supone un porcentaje del **38,5%** sobre el total de expedientes finalizados en 2023, un **1,5% más** que en 2022.

2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS PROCEDIMIENTOS.

2.1. TIPOLOGÍA DE LOS PROCEDIMIENTOS.

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

Durante el año 2023 se ha iniciado **1** expediente de mediación por **discrepancia individual**, y **148** expedientes por **discrepancias de carácter colectivo**.

La conflictividad tiende a seguir concentrada en conflictos colectivos de **interpretación o aplicación** de norma, convenio, acuerdo, o decisión o práctica de empresa, que, pese a haber descendido, siguen representando un alto porcentaje de las discrepancias traídas a mediación. La conflictividad derivada o consecuencia del ejercicio del derecho de **huelga**, por el contrario ha aumentado significativamente y también los derivados de proceso de negociación colectiva.

En 2023, se han iniciado **106 expedientes (71,1%)** por discrepancias sobre **interpretación y/o aplicación** de una norma, convenio, pacto o una decisión o práctica de una empresa, frente a los 103 de 2022 (80,5%).

Los conflictos consecuencia del ejercicio del derecho de **huelga** han dado lugar al inicio de **30 procedimientos (20,1%)**, habiendo experimentado un importante incremento desde los 18 expedientes (14,1%) de 2022.

Los conflictos derivados de la **negociación colectiva** han motivado el inicio de **12 expedientes (8,5%)** en 2023, frente a los 7 (5,5%) del año anterior.

Finalmente en 2023 se ha iniciado **1 expediente (0,7%)** por discrepancias en los procedimientos para la **inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo**, no habiéndose iniciado ninguno procedimiento por este motivo en 2022.



GRÁFICO 4. PROCEDIMIENTOS INICIADOS SEGÚN LA TIPOLOGÍA DEL CONFLICTO 2022 Y 2023.

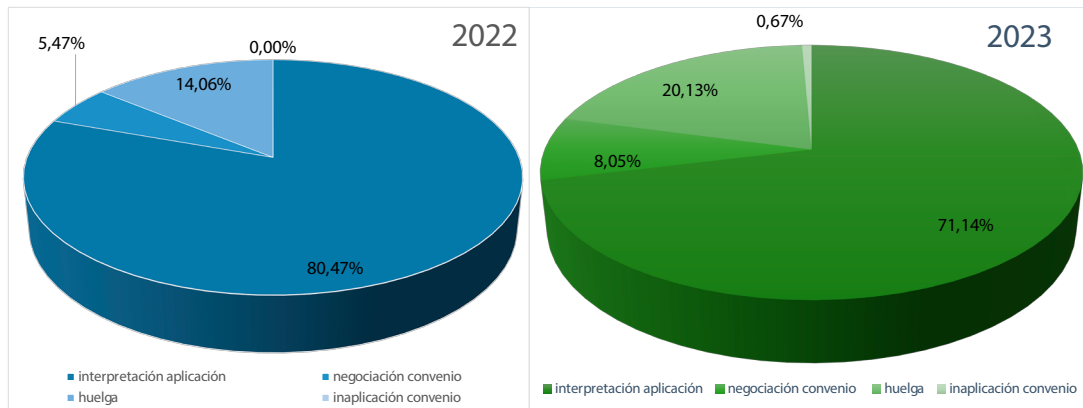


GRÁFICO 5. PROCEDIMIENTOS INICIADOS SEGÚN TIPOLOGÍA 2019-2023

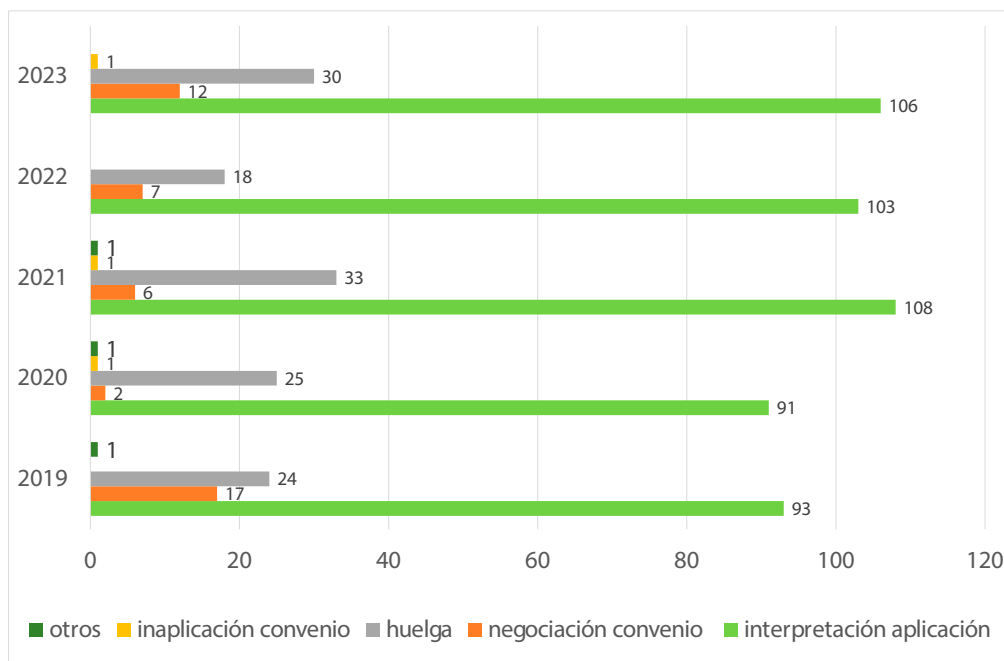


GRÁFICO 6. PROCEDIMIENTOS INICIADOS SEGÚN TIPOLOGÍA DE CONFLICTO 2002-2023 (TOTAL PROCEDIMIENTOS)

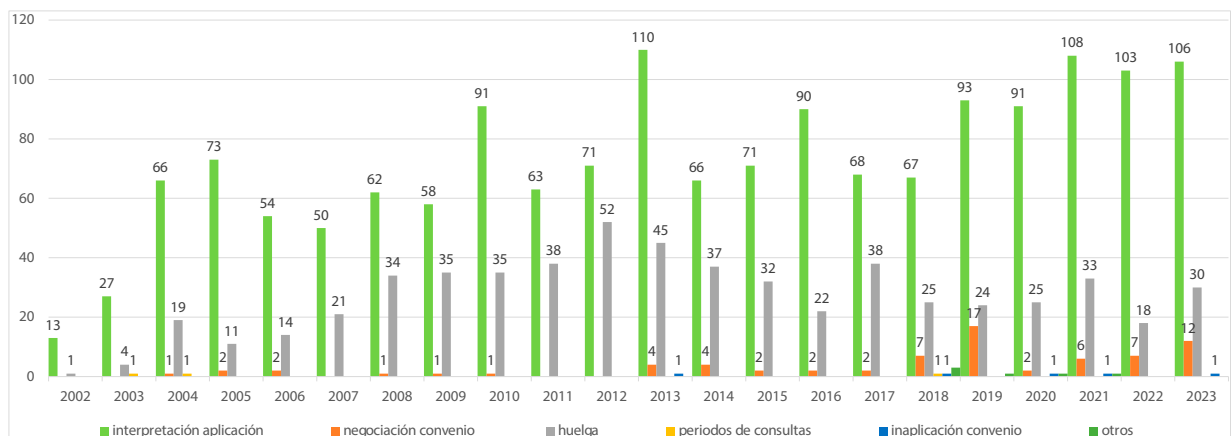
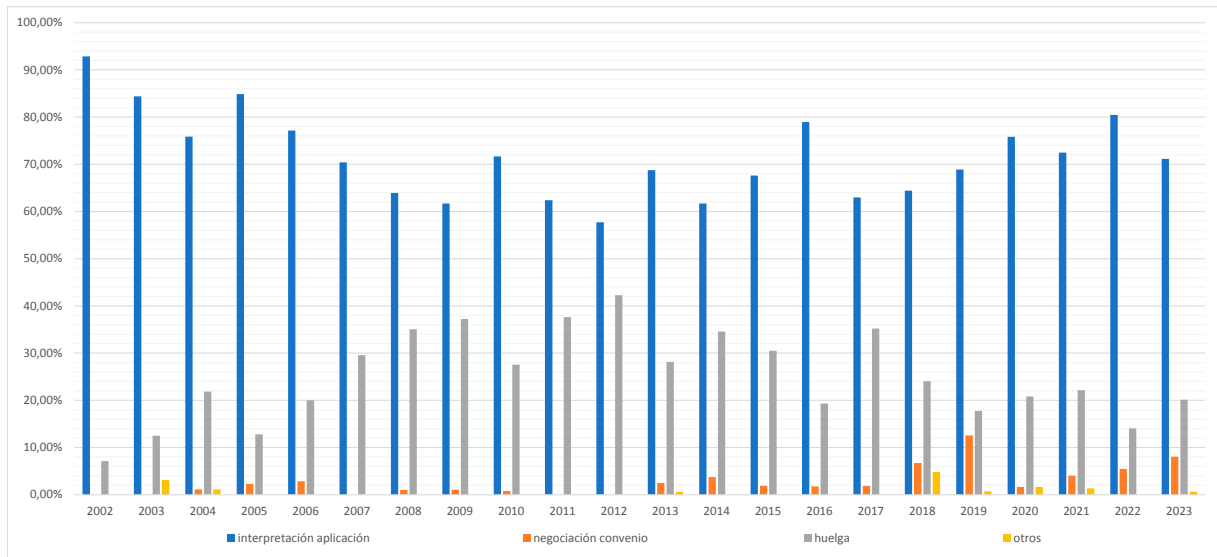




GRÁFICO 7. PROCEDIMIENTOS INICIADOS SEGÚN TIPOLOGÍA DE CONFLICTO 2002-2023 (% SOBRE TOTAL AÑO)



2.2. MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO.

En este apartado se analizan las diferentes materias que han motivado los expedientes de mediación iniciados en 2023, con independencia del tipo de conflicto planteado por las partes.

Las discrepancias relacionadas con **RETRIBUCIONES, VARIAS MATERIAS O SIN CLASIFICAR** y **TIEMPO DE TRABAJO** suman el mayor número de expedientes iniciados en 2023, 57 la primera, 33 la segunda y 16 la tercera, lo que representan un **38,2%**, **22,1%** y **10,7%** respectivamente.

En 2023, se han tratado los siguientes asuntos:

GRÁFICO 8. NÚMERO EXPEDIENTES INICIADOS POR MATERIAS Y PORCENTAJES 2023.

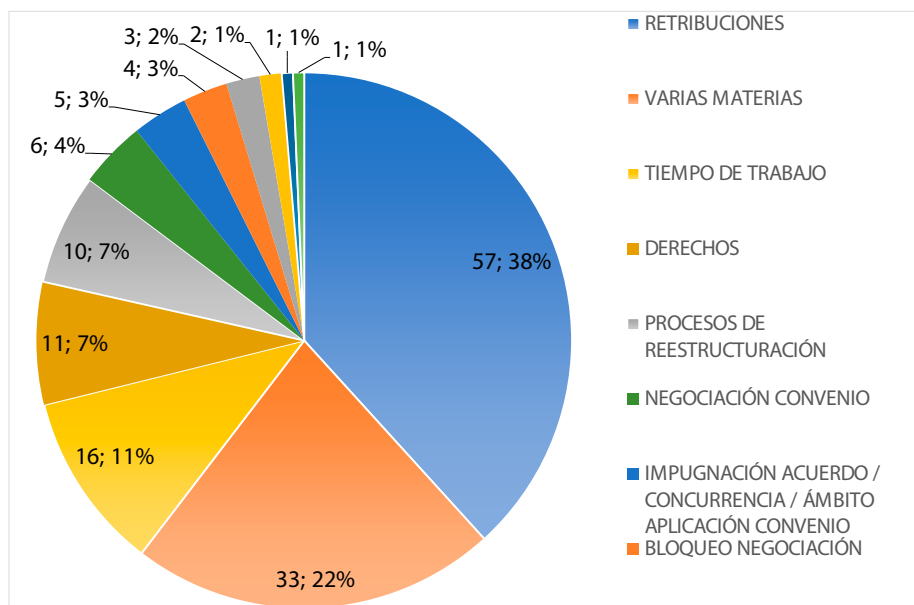




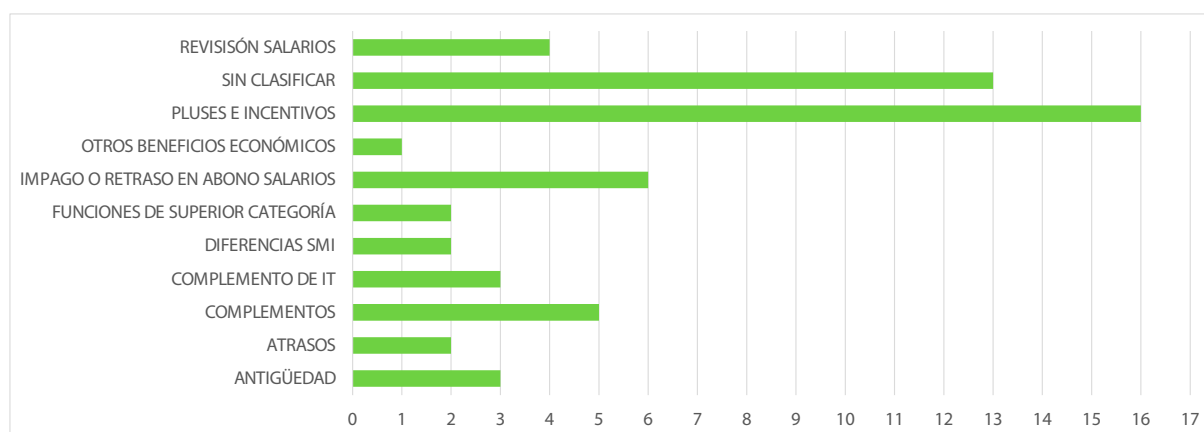
TABLA 1. EXPEDIENTES INICIADOS POR MATERIAS Y TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADOS 2023.

| MATERIAS objeto de conflicto | Expedientes | Trabajadores | Empresas |
|------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------|
| BLOQUEO NEGOCIACIÓN CONVENIO | 4 | 36.220 | 4.542 |
| CONTRATACIÓN | 3 | 2.667 | 3 |
| DERECHOS | 11 | 3.188 | 11 |
| ILEGALIDAD HUELGA | 2 | 260 | 2 |
| IMPUGNACIÓN DE ACUERDO - CONCURRENCIA CONVENIOS - ÁMBITO APLICACIÓN | 5 | 2.157 | 7 |
| INCUMPLIMIENTO CONVENIO | 1 | 967 | 1 |
| NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 6 | 60.202 | 5.225 |
| NO INICIO NEGOCIACIÓN | 1 | 60 | 3 |
| PROCESOS REESTRUCTURACIÓN | 10 | 2.949 | 11 |
| RETRIBUCIONES | 57 | 14.374 | 76 |
| TIEMPO DE TRABAJO | 16 | 2.976 | 16 |
| VARIAS MATERIAS / SIN CLASIFICAR | 33 | 8.965 | 132 |
| | 149 | 134.985 | 10.029 |

En relación con las discrepancias sobre **RETRIBUCIONES** incluye las cuestiones relacionadas con las retribuciones fijas y variables del trabajador, complementos y pluses, las cuestiones sobre determinación de incrementos y tablas salariales y los impagos o retrasos en el abono de salarios.

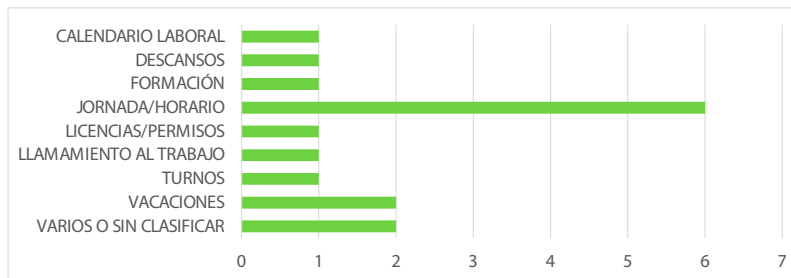
Los temas más recurrentes han sido los relativos a **pluses e incentivos**, con 6 expedientes, **sin clasificar**, 13 expedientes y la **falta de pago o el retraso en el pago de salarios**, con 6 procedimientos.

GRÁFICO 9. TEMAS ESPECÍFICOS EN LOS EXPEDIENTES INICIADOS EN MATERIA DE RETRIBUCIONES. 2023



Los conflictos relativos a **TIEMPO DE TRABAJO** ocupan el tercer lugar por el número de expedientes tramitados con 16, lo que supone 10,7%, incluyendo las cuestiones relacionadas con la jornada, horario, permisos y licencias, vacaciones, descansos y calendario laboral. El tema más recurrente ha sido el relativo a cuestiones de jornada y horario y vacaciones, con 6 y 2 procedimientos, respectivamente.

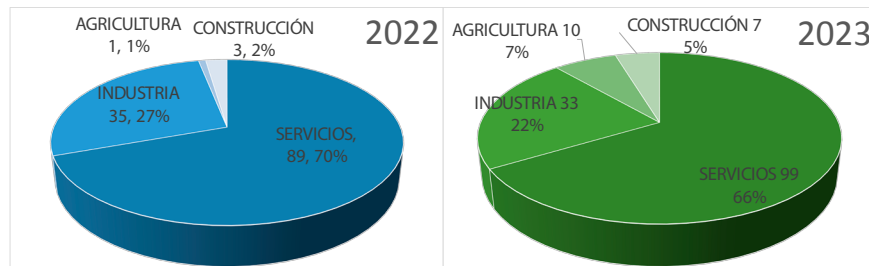
GRÁFICO 10. TEMAS ESPECÍFICOS EN LOS EXPEDIENTES INICIADOS EN LA MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO. 2023



2.3 SECTORES DE ACTIVIDAD AFECTADOS POR LOS PROCEDIMIENTOS.

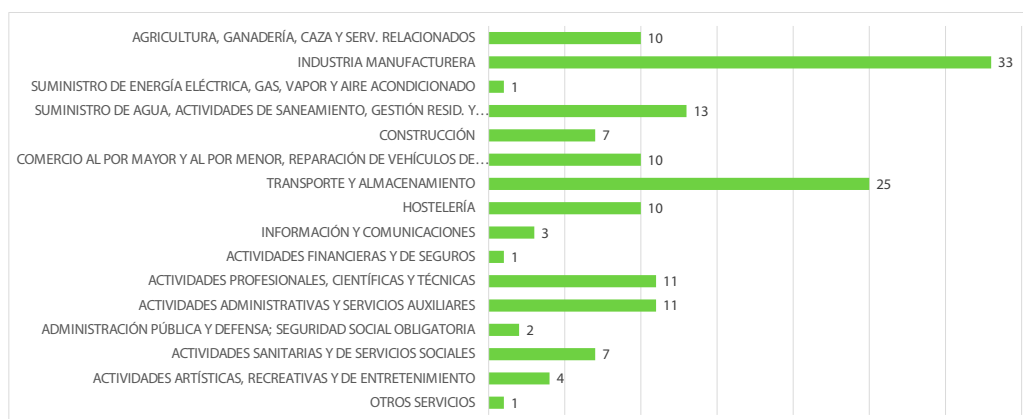
Tomando como referencia el CNAE-2009, teniendo en cuenta los datos solicitados por el Ministerio de trabajo y a fin de homogeneizar la información relativa a dichos sectores, los expedientes iniciados en 2023 afectaron, como en años anteriores, principalmente al sector **SERVICIOS**, seguido de la **INDUSTRIA**, **AGRICULTURA** y **CONSTRUCCIÓN**. (Gráfico 11)

GRÁFICO 11. Nº DE PROCEDIMIENTOS POR SECTORES Y PORCENTAJE (2022-2023).



La mayor parte de los conflictos quedarían encuadrados en la **sección C “Industria manufacturera”** que totaliza **33** expedientes (22,1%), seguida de la sección **H “Transporte y almacenamiento”**, con **25** (16,8%) y de la **E “Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación”**, con **13** expedientes (8,7%).(Gráfico 12)

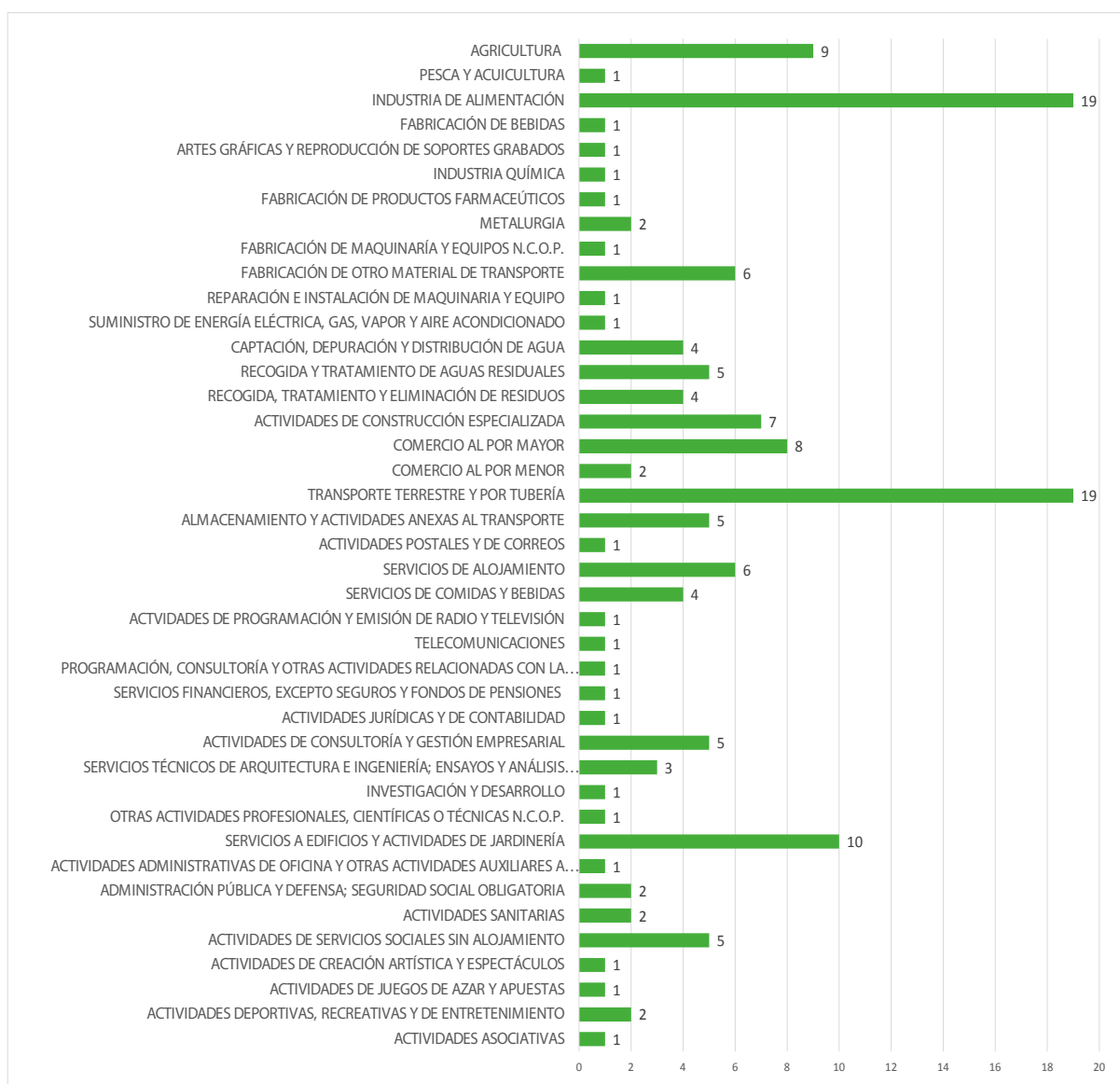
GRÁFICO 12. Nº DE EXPEDIENTES INICIADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2023 (SECCIONES CNAE).





En función de las **divisiones** en las que se estructura la CNAE, la mayor parte de los conflictos quedarían encuadrados en la de **“Industria de alimentación” (CNAE 10)** y la de **“Transporte terrestre y por tubería” (CNAE 49)** con **19** expedientes (12,7%) cada una de ellas y la de **“Servicios a edificios y actividades de jardinería” (CNAE 81)** que totaliza **10** (6,7%) (Gráfico 13).

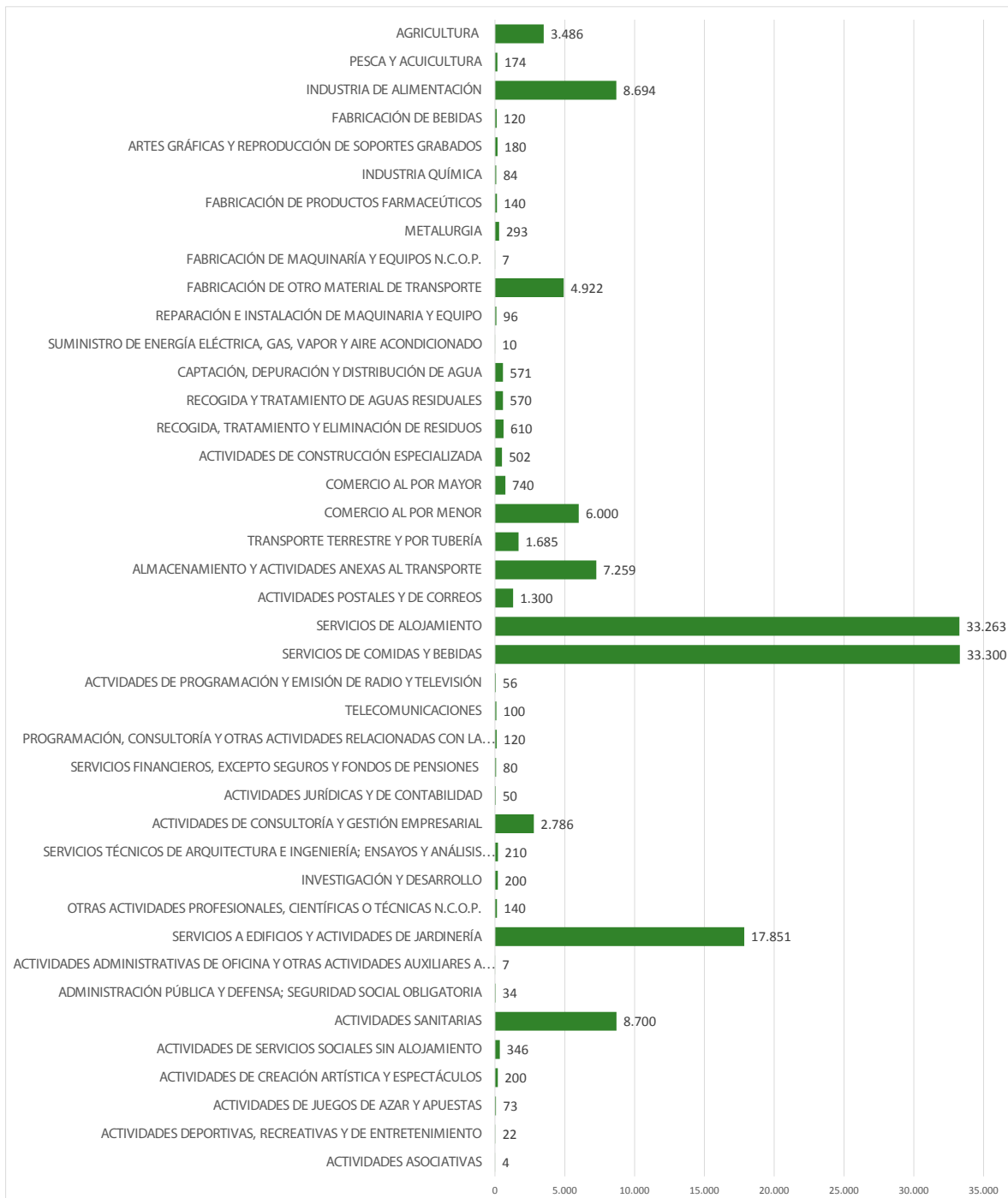
GRÁFICO 13. N° EXPEDIENTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2023 (DIVISIONES CNAE).



Por último, en el gráfico 14 se han representado las personas trabajadoras afectadas por los expedientes iniciados en 2023 también en función de las divisiones CNAE. Así las divisiones de **“Servicios de comidas y bebidas” (CNAE 56)** y de **“Servicios de alojamiento” (CNAE 55)** han presentado un número mayor de personas trabajadoras afectadas con **33.300** y **33.263**, respectivamente y la de **“Servicios a edificios y actividades de jardinería” (CNAE 81)** con **17.851** personas trabajadoras afectadas.



GRÁFICO 14. N° DE TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2023 (DIVISIONES CNAE).

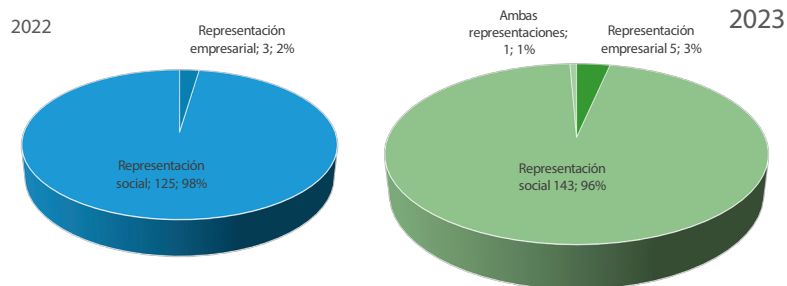


2.4 PROMOCIÓN DE LOS EXPEDIENTES.

Durante el año 2023, se mantiene el uso mayoritario de los mecanismos para la solución autónoma de conflictos laborales por la **parte social**, así **143** expedientes (96%) han sido iniciados a instancia de la representación de los trabajadores, frente a los 125 del año anterior (98%). Los expedientes promovidos por la representación empresarial han sido **5** (3%) y **1** (1%) ha sido iniciado a instancia de ambas representaciones..



GRÁFICO 15. N° EXPEDIENTES Y PORCENTAJE EXPEDIENTES INICIADOS PARTE SOCIAL Y EMPRESARIAL (2022-2023).



Dentro de parte social, la **representación sindical** continúa siendo la que mayor volumen de procedimientos ha iniciado, el **66%** en 2023, frente al 63% de 2022. El porcentaje de conflictos promovidos por la **representación unitaria** de las personas trabajadoras ha descendido en 2023 hasta situarse en un 28,9%, frente al 33% en 2022, 26% en 2021, 20% en 2020, 29,6% en 2019, un 37% en 2018 y un 41% en 2017.

Finalmente, **5** procedimientos ha sido tramitado a instancia de la **empresa**, lo que supone un **3%** del los procedimientos de mediación gestionados por el sistema.

GRÁFICO 16. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE (2022-2023).

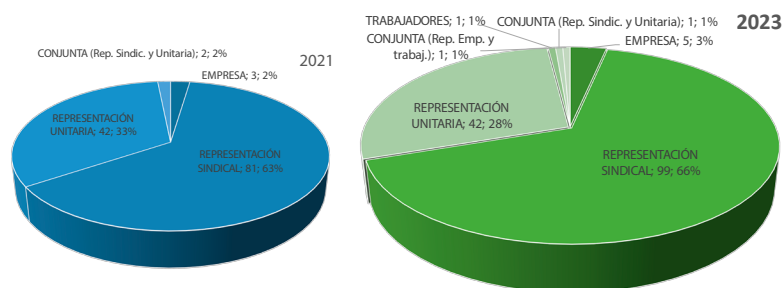
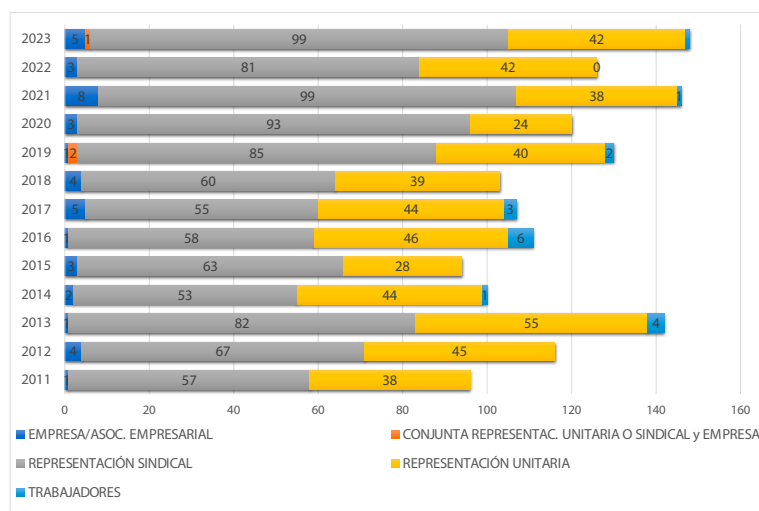


GRÁFICO 17. EVOLUCIÓN N° EXPEDIENTES POR TIPO DE SOLICITANTE DE LA MEDIACIÓN 2011- 2023.





Dentro de los conflictos planteados por la **REPRESENTACIÓN SINDICAL**, el sindicato **CCOO** ha sido el más activo con **36** expedientes solicitados (24,1%), seguido de **UGT** y **REDES** con **27** (18,1%) y **13** (8,7%), respectivamente. Así mismo han instado la mediación otras siete organizaciones sindicales USO, ISA, CGT , CSIF, SIE, SIME y SINDICATO LIBRE DE CORREOS .

GRÁFICO 18. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE DE LA MEDIACIÓN 2023.

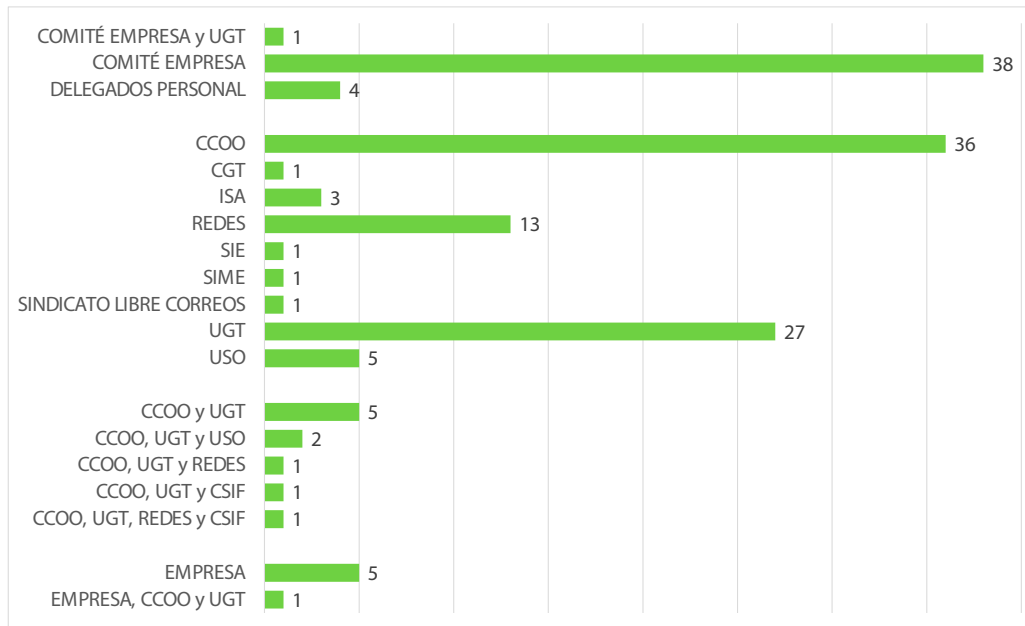
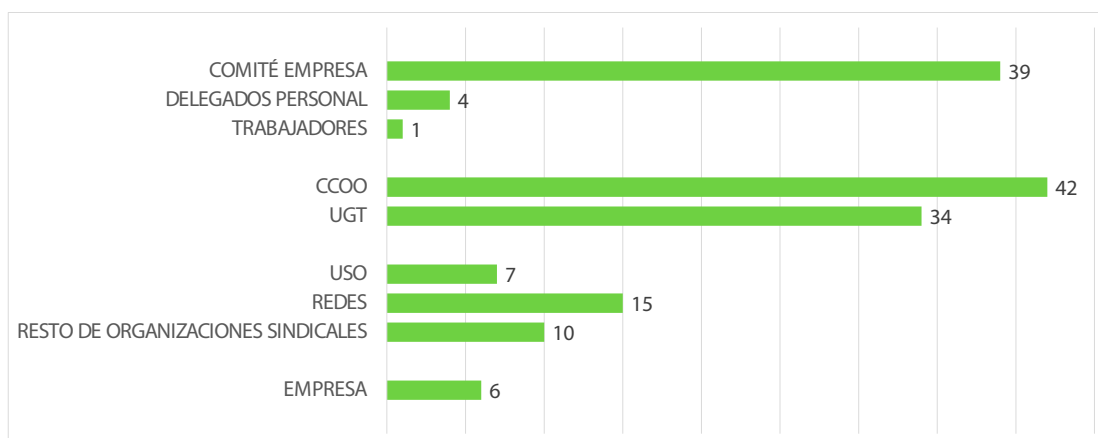


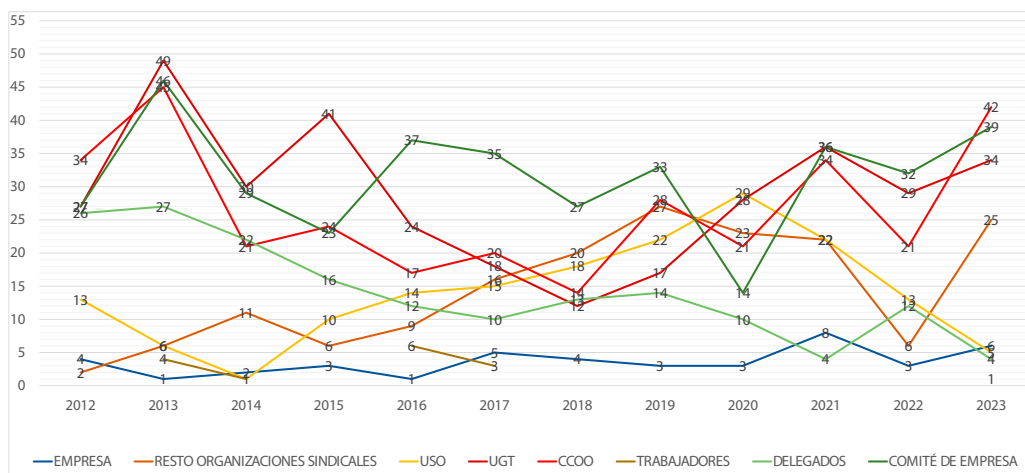
GRÁFICO 19. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, CONSIDERANDO ACTUACIONES PROMOVIDAS TANTO INDIVIDUALMENTE COMO DE MANERA CONJUNTA CON OTRAS REPRESENTACIONES. 2023.



Por lo que respecta a las organizaciones sindicales, los sindicatos más representativos CCOO y UGT, siguen siendo los que acuden con más frecuencia al sistema para intentar solucionar las discrepancias laborales. CCOO ha presentado 36 solicitudes de mediación solo, y otras 6 conjuntamente con otras organizaciones. UGT ha presentado 27 solicitudes en solitario y otras 7 de manera conjunta.



GRÁFICO 20. COMPARATIVA Nº EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, CONSIDERANDO ACTUACIONES PROMOVIDAS TANTO INDIVIDUALMENTE COMO DE MANERA CONJUNTA CON OTRAS REPRESENTACIONES. (2010 – 2023).



2.5 PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS EN LOS PROCEDIMIENTOS.

Los trabajadores y empresas afectadas en los expedientes iniciados en 2023 han sido **134.985 personas trabajadoras y 10.029 empresas** en la Región de Murcia.

GRÁFICO 21. COMPARATIVA PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS 2018-2023

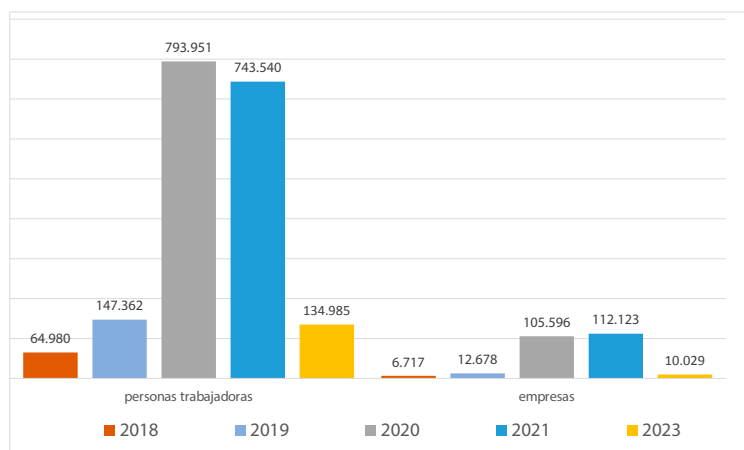


TABLA 2. EXPEDIENTES INICIADOS Y PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS POR TRIMESTRES 2023

| | 1º trimestre | 2º trimestre | 3º trimestre | 4º trimestre | Total anual 2023 |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| Expedientes | 53 | 39 | 16 | 41 | 149 |
| Personas trabajadoras | 47.349 | 41.618 | 10.450 | 35.568 | 134.985 |
| Empresas | 4.593 | 4.054 | 116 | 1.266 | 10.029 |
| Pers. trabaj. / Exped. | 893,38 | 1067,13 | 653,13 | 867,51 | 905,94 |
| Emp. / Exped. | 86,66 | 103,95 | 7,25 | 30,88 | 67,31 |

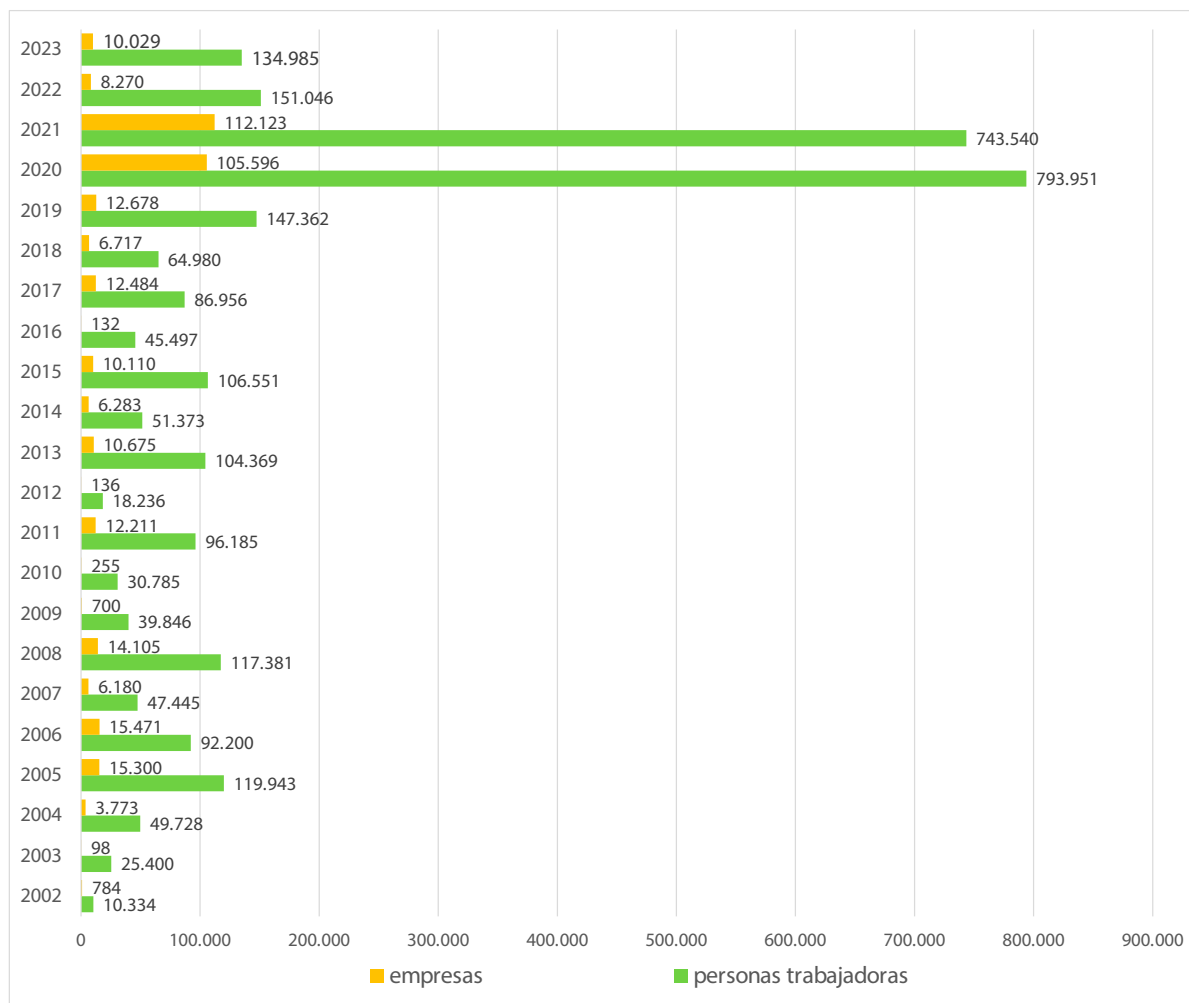


Los conflictos derivados del bloqueo en la negociación de un convenio han sido los que mayor número de trabajadores y de empresas han afectado.

TABLA 3. PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS, POR MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO 2023

| MATERIAS objeto de conflicto | Nº Expedientes | Trabajadores | Empresas |
|------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|----------|
| BLOQUEO NEGOCIACIÓN CONVENIO | 4 | 36.220 | 4.542 |
| CONTRATACIÓN | 3 | 2.667 | 3 |
| DERECHOS | 11 | 3.188 | 11 |
| ILEGALIDAD HUELGA | 2 | 260 | 2 |
| IMPUGNACIÓN DE ACUERDO - CONCURRENCIA CONVENIOS - ÁMBITO APLICACIÓN | 5 | 2.157 | 7 |
| INCUMPLIMIENTO CONVENIO | 1 | 967 | 1 |
| NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 6 | 60.202 | 5.225 |
| NO INICIO NEGOCIACIÓN | 1 | 60 | 3 |
| PROCESOS REESTRUCTURACIÓN | 10 | 2.949 | 11 |
| RETRIBUCIONES | 57 | 14.374 | 76 |
| TIEMPO DE TRABAJO | 16 | 2.976 | 16 |
| VARIAS MATERIAS / SIN CLASIFICAR | 33 | 8.965 | 132 |
| | 149 | 134.985 | 10.029 |

GRÁFICO 22. EVOLUCIÓN Nº TOTAL BENEFICIARIOS 2002-2022





2.6 RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS FINALIZADOS EN 2023.

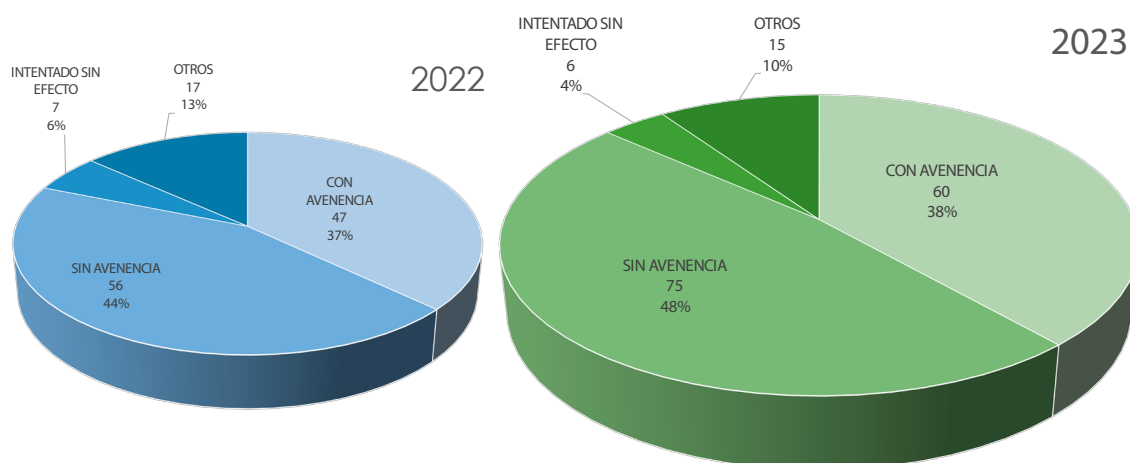
En el año 2023 han **finalizado** un total de **156** expedientes de mediación, frente a los 127 del año anterior, lo que supone un **aumento del 22,8%**. A comienzos de año teníamos 20 expedientes iniciados el año anterior todavía en tramitación, los 20 han finalizado y de los 149 iniciados en el año 2022, 136 han concluido. En consecuencia, durante el año 2023 se han encontrado en tramitación un total de **169** expedientes, un 15% más que el año 2022. A comienzos de 2024 se encontraban en tramitación 13 expedientes.

De los 156 procedimientos concluidos en 2023, **60 han sido CON AVENENCIA**, lo que representa un **38,5% del total**, experimentando un **aumento del 1,5%** respecto al año anterior. Si excluimos los 21 expedientes en los que la tramitación no resultó efectiva, bien por incomparecencia de la parte empresarial (intentado sin efecto) o bien por otros motivos (por desistimiento, porque la mediación no pudiera llevarse a efecto o por archivo), el porcentaje de resoluciones sobre las **tramitaciones efectivas** sería del **44,4%**.

Los expedientes que finalizaron **sin avenencia** entre las partes sumaron **75**, es decir un **48,1%** del total. Si excluimos las tramitaciones no efectivas los expedientes sin avenencia representarían el **55,5%**.

Respecto a los expedientes en los que la **tramitación no resultó efectiva**, ascendieron a **21** en 2023, un 13,5% del total, lo que supone un descenso del 5,4% respecto al año anterior. De ellos, **6 expedientes finalizaron intentados sin efecto, 12 desistidos y 3 archivados**.

GRÁFICO 23. RESULTADOS OBTENIDOS EXPEDIENTES TRAMITADOS 2022-2023



Las personas trabajadoras y empresas que han visto **resueltas favorablemente sus discrepancias en los 60 expedientes concluidos con avenencia** han sido **48.140 y 4.191**, es decir un 43,5% y un 46,9% respectivamente sobre los totales. Si bien estas cifras de personas trabajadoras y empresas son inferiores a las del año anterior (67.786 y 6.908), porcentualmente suponen un notable aumento respecto a los porcentajes de 2022 que fueron de un 25,8% de las personas trabajadoras y un 32,9% de las empresas.

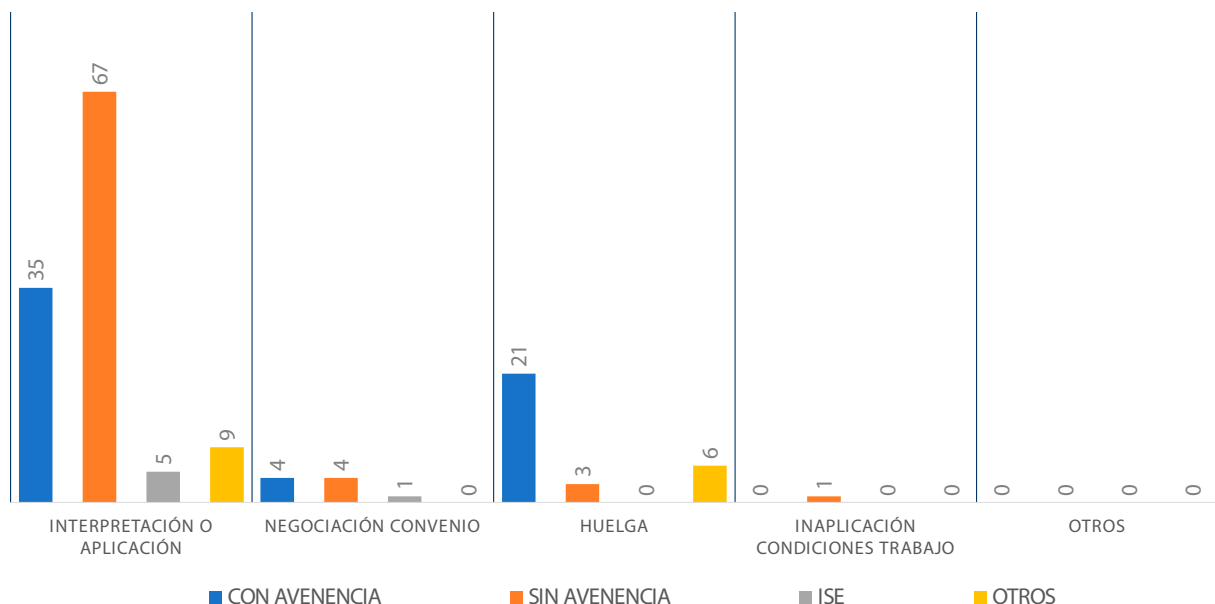


TABLA 4. RESULTADOS OBTENIDOS POR MESES: EXPEDIENTES TRAMITADOS, PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS. 2023

| | EXPEDIENTES | | | | | PERSONAS TRABAJADORAS | | | | | EMPRESAS | | | | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|----------|-----------|-----------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|-----------|
| | TOTAL | con acuerdo | sin acuerdo | ISE | otros | TOTAL | con acuerdo | sin acuerdo | ISE | otros | TOTAL | con acuerdo | sin acuerdo | ISE | otros |
| ENERO | 20 | 5 | 10 | | 5 | 2.643 | 494 | 1.886 | | 263 | 35 | 19 | 11 | | 5 |
| FEBRERO | 12 | 3 | 8 | | 1 | 35.910 | 841 | 35.041 | | 28 | 4.011 | 3 | 4.007 | | 1 |
| MARZO | 26 | 12 | 11 | 1 | 2 | 8.513 | 2.018 | 4.431 | 1.500 | 564 | 565 | 12 | 401 | 150 | 2 |
| ABRIL | 11 | 1 | 9 | | 1 | 3.261 | 10 | 3.191 | | 60 | 11 | 1 | 9 | | 1 |
| MAYO | 17 | 6 | 9 | 2 | | 4.302 | 2.849 | 1.294 | 159 | | 18 | 7 | 9 | 2 | |
| JUNIO | 14 | 4 | 9 | | 1 | 35.587 | 33.217 | 2.363 | | 7 | 4.027 | 4.017 | 9 | | 1 |
| JULIO | 8 | 3 | 4 | | 1 | 1.783 | 1.018 | 242 | | 523 | 8 | 3 | 4 | | 1 |
| AGOSTO | 1 | | 1 | | | 1.817 | | 1.817 | | | 1 | | 1 | | |
| SEPTIEMBRE | 7 | 5 | 1 | | 1 | 1.557 | 260 | 1.200 | | 97 | 8 | 6 | 1 | | 1 |
| OCTUBRE | 13 | 6 | 4 | | 3 | 9.195 | 6.225 | 1.560 | | 1.410 | 112 | 105 | 4 | | 3 |
| NOVIEMBRE | 15 | 8 | 5 | 2 | | 4.475 | 638 | 3.728 | 109 | | 118 | 11 | 104 | 3 | |
| DICIEMBRE | 12 | 7 | 4 | 1 | | 1.671 | 570 | 1.081 | 20 | | 13 | 7 | 4 | 2 | |
| TOTAL | 156 | 60 | 75 | 6 | 15 | 110.714 | 48.140 | 57.834 | 1.788 | 2.952 | 8.927 | 4.191 | 4.564 | 157 | 15 |

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 **44,4%**, en los conflictos consecuencia del ejercicio del derecho de **huelga**, las resoluciones de las controversias que motivan la huelga han sido del **70%** y en los conflictos de **interpretación y/o aplicación** los conflictos solucionados descienden hasta un **30,2%**.

GRÁFICO 24. RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2023



2.7 REUNIONES DE MEDIACIÓN.

Con independencia de los procedimientos iniciados y los finalizados en 2023, durante dicho año se han celebrado **236 reuniones de mediación** en la OMAL, con un **aumento del 28,3%** con respecto a 2022 (184 reuniones de mediación). Además de otras 30 reuniones que fueron suspendidas.



A esas 236 reuniones celebradas en 2023 han asistido un total **1.987 personas**, un **5,1% más** que en 2022, desarrollándose **278 horas** de reuniones de negociación en expedientes de mediación, es decir un **11,2% más** que en 2022, con una duración media de **1 hora y 20 minutos**.

Un **5%, aproximadamente**, de las reuniones celebradas han sido de **manera semipresencial**.

2.8 ACTUACIONES DE LOS MEDIADORES.

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

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

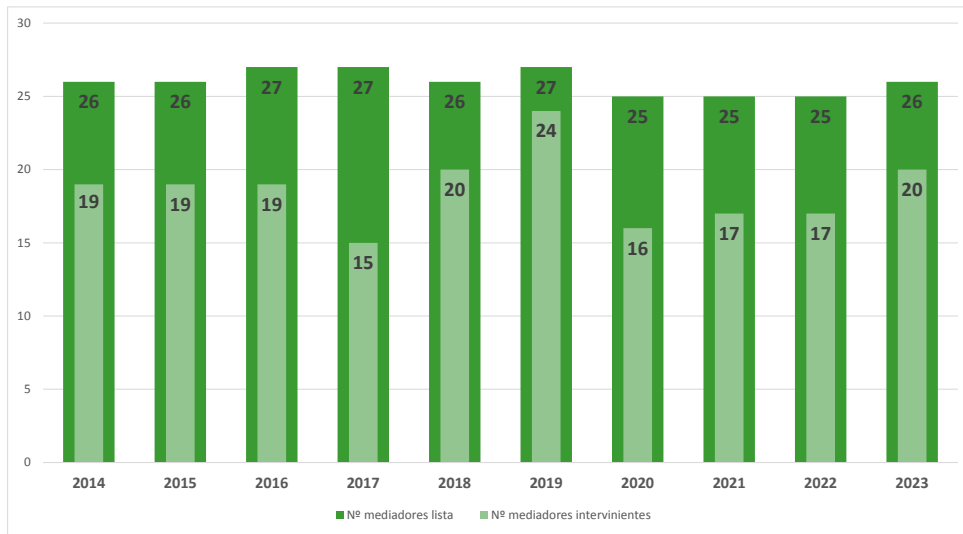
A fin de homogeneizar y facilitar las funciones de los mediadores, se ha elaborado unas **recomendaciones de actuación** en el que se establecen pautas en cuanto al desarrollo de su labor desde el momento en el que son designados, incidiendo en la aceptación de la función y toda una serie de posibles actuaciones tanto previas como durante las comparecencias en la Oficina, todas ellas orientadas a facilitar a las partes la negociación y la resolución en última instancia de las controversias planteadas.

La labor desarrollada por el equipo de mediación comienza con su designación y aceptación, y, en consecuencia, su **intervención** en los expedientes no se circunscribe a la comparecencia, sino que se despliega en una serie de tareas desarrolladas con carácter previo a la misma. Dichas actuaciones, consecuencia de los procedimientos de mediación, tanto individualizadas como conjuntas de los mediadores son previas a la necesaria comparecencia de las partes a una reunión en la OMAL. En este sentido a los mediadores se les convoca con suficiente antelación para que puedan trazar en común las vías de solución del conflicto, estableciendo con carácter previo una **estrategia de gestión del conflicto**.

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

La lista de mediadores de la OMAL, elaborada a propuesta de las organizaciones firmantes de ASACMUR, está integrada durante 2023 por **26 personas mediadoras**. Durante dicho ejercicio se ha procedido a dar de baja a un mediador y a incorporar a un mediador y una mediadora a las lista. En los procedimientos tramitados en 2023 han intervenido un total de **20 mediadores**, un **77%** de las personas mediadoras a disposición de las partes para su designación en el procedimiento. Porcentaje superior al de 2022 que fue del 68%, si bien queda lejos del 88,8% alcanzado en el año 2019.

GRÁFICO 25. MEDIADORES INTERVINIENTES 2014-2023



Por otro lado, 9 mediadores han sido designados indistintamente tanto por la parte social como por la parte empresarial, además de que 8 mediadores designados por la parte solicitante fueron aceptados como mediadores por la otra parte en el expediente.

8 mediadores han actuado como **órgano unipersonal** en los **54 expedientes** en los que ha sido designado un solo mediador, una de esas nueve personas mediadoras ha actuado en 20 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. A ello ha contribuido que la lista de mediadores facilitada por la OMAL se haya suprimido la indicación de la entidad que los ha designado.

La media de expedientes asignados por mediador es de 5,7 si bien encontramos que 6 mediadores no han sido designados en ningún expediente, 5 solo han intervenido en un expediente y 4 mediadores que lo han hecho en 64, 46, 28 y 27 expedientes, en 43 de ellos de manera conjunta. Estos **cuatro mediadores** han intervenido en **122** expedientes lo que representa un **81,9%** de las tramitaciones.

Es de destacar el hecho de que **un solo mediador** ha sido designado en **64** de los 149 **expedientes** de mediación iniciados en 2023 (43%). Además ha participado en **64** de los 156 **expedientes** de mediación finalizados en 2023, obteniendo en 27 el resultado de con avenencia (42,2%) en **39** designado por la parte solicitante y **25** por la no solicitante, y en **20** de ellos ha intervenido como órgano unipersonal.

III.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 2023 ha continuado poniendo a disposición de las empresas y los trabajadores de la Región y de sus respectivas organizaciones representativas, un lugar de encuentro para la celebración de reuniones de negociación, sin que se precisará abrir expediente de mediación y de arbitraje y, en consecuencia, sin intervención de ningún mediador o árbitro.

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

Durante 2023 se han iniciado **44 expediente de negociación** a instancia de comisiones negociadoras, comisiones paritarias y comités, así como de organizaciones sindicales y empresariales representativas en los correspondientes ámbitos de negociación y órganos de representación unitaria de los trabajadores, frente a los 36 del año anterior, lo que supone un **aumento del 22,2%** más. 33 expedientes en el primer trimestre, 6 en el segundo, 3 en el tercero y 2 más en el cuarto trimestre de 2023.

Se han celebrado un total de **161 reuniones de negociación**, frente a las 97 del año 2022, lo que supone un **aumento del 66%**. La duración total de la reuniones han supuesto **304 horas** de negociación (187 en 2022), con una duración media de 1 hora y 53 minutos por reunión, ello supone una **aumento del 62,6%** y han asistido **1.778 personas** a las mismas (1.035 en 2022), lo que supone un **incremento del 71,8%** en las personas asistentes respecto a 2022

Las negociaciones desarrolladas afectaban a las condiciones de trabajo de **365.661** personas trabajadoras y de **50.591** empresas.

Significar que en el marco de las negociaciones de los correspondientes convenios **se han reunido comisiones negociadoras de un total de 21 convenios sectoriales**, de los 46 con unidades de negociación activas (45,6%).

En el curso de esas negociaciones de convenio, **en la OMAL durante el año 2023 se han firmado 9 convenios colectivos sectoriales** (se han destacado en negrita).

Son los siguientes: “Agrícola, forestal y pecuario”, “**Ciclo integral del agua**”, “Comercio en general”, “Confiterías, pastelerías, masas fritas y turrónes”, “**Detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación**”, “Empresas colaboradoras de gestión de tributos”, “Empresas cosecheras y productores de frutas, hortalizas, uva de mesa y otros productos agrícolas”, “**Empresas de trabajo temporal**”, “**Especias naturales, condimentos y herboristería**”, “Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia”, “**Explotación de campos de golf y servicios anexas**”, “Fabricantes y preparados alimenticios dietéticos, de belleza natural y ecológica”, “**Hostelería**”, “**Industrias pimentoneras**”, “Limpieza de edificios y locales”, “Locales de exhibición cinematográfica y teatro”, “Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas”, “**Manipulado, aderezo deshueso y relleno de aceitunas**”, “**Mayoristas de alimentación**”, “Panaderías” y “Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia”.



TABLA 5. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN 2023.

| ÓRGANO QUE SE REÚNE | REUNIONES | ASIS. | TIPO | ÁMBITO |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Comisión Negociadora CC Panaderías | 9 | 40 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Comercio en General | 10 | 119 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Detallistas, Supermercados y Autoservicios de alimentación | 5 | 42 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia | 7 | 49 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Confiterías, pastelerías, masas fritas y turrone | 5 | 25 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Sección sindical SITRAS en Ayuda a domicilio de Murcia, SL | 9 | 115 | Reunión negociación | EMPRESA |
| Comisión Negociadora CC Empresas de trabajo temporal | 3 | 17 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Ciclo Integral del Agua | 2 | 40 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Especies, condimentos y herboristería (preparado y enpaquetado) | 4 | 57 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Manipulado , aderezo, deshueso y relleno de aceitunas | 8 | 36 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Explotación de campos de golf y servicios anexos | 2 | 37 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Industrias pimentoneras | 5 | 66 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Limpieza de edificios y locales | 5 | 125 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Mayoristas de alimentación | 5 | 52 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Comercio en General | 7 | 79 | Reunión negociación Tablas | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Comercio en General | 1 | 16 | Reunión negociación Aclaración modificación convenio | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia | 8 | 183 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Empresas colaboradoras de gestión de tributos | 13 | 75 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comité de empresa ONA Hotels S.L. | 1 | 5 | Reunión negociación | EMPRESA |
| REDES en RM sector CC Consevas Vegetales | 1 | 14 | Reunión negociación | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas | 8 | 92 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión paritaria CC Oficinas de cámaras, asociaciones e instituciones | 1 | 1 | Reunión negociación CP previa a conflicto de interpretación o aplicación de convenio | SECTOR |
| Comisión Paritaria CC Comercio en General | 1 | 14 | Reunión negociación CP interpretación o aclaración de convenio | SECTOR |
| Parte social Comisión negociadora CC Comercio en General | 2 | 12 | Reunión negociación parte social en la mesa de negociación del convenio | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Empresas cosecheras y productoras de Frutas, Hortalizas, uva de mesa y otros productos agrícolas | 1 | 8 | Reunión negociación CN tablas | SECTOR |
| Comisión Paritaria CC Comercio en General | 1 | 14 | Reunión negociación CP interpretación o aclaración de convenio | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Agrícola, forestal y pecuario | 5 | 60 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Paritaria CC Comercio en General | 2 | 28 | Reunión negociación CP interpretación o aclaración de convenio | SECTOR |
| Comité de empresa (Lote VIII Urgente) CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia | 5 | 76 | Reunión negociación comité empresa | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC AMC natural drinks, S.L. | 2 | 28 | Reunión negociación CN | EMPRESA |
| Comité de prevención (Lotes I a VII Programado) CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia | 3 | 29 | Reunión negociación comité empresa | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC Hostelería | 5 | 55 | Reunión negociación CN | SECTOR |
| Comisión Negociadora CC AMC Innova juice and drinks, S.L. | 2 | 28 | Reunión negociación CN | EMPRESA |
| Comisión Negociadora CC Fruit Tech natural, S.L. | 2 | 28 | Reunión negociación CN | EMPRESA |
| Comisión paritaria CC Mayoristas de alimentación | 2 | 20 | Reunión negociación CP interpretación o aclaración de convenio | SECTOR |
| Comisión Paritaria CC Comercio en General | 1 | 16 | Reunión negociación CP interpretación o aclaración de convenio | SECTOR |
| Comité de empresa ISGF informes comerciales, S.L. | 6 | 61 | Reunión negociación comité de empresa | EMPRESA |
| Comité de empresa GTT | 1 | 4 | Reunión negociación comité de empresa | EMPRESA |
| Comisión Paritaria CC Detallistas, Supermercados y Autoservicios de alimentación | 1 | 12 | Reunión negociación CN | SECTOR |



III.3. ACTIVIDADES DE FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (D.A.5ª III ASACMUR)

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

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

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

En cumplimiento de dicho deber, dentro del ámbito funcional del Observatorio se **identificaron los convenios colectivos regionales sectoriales vencidos a comienzos de 2023**. En el Informe de la situación de la negociación colectiva a comienzos de 2023 se identifican las 67 unidades de negociación existentes diferenciando las que se consideraban inexistentes o inactivas (25) de las unidades activas (42). De los 42 CC sectoriales que presentaban unidades activas, si examinaron las correspondientes situaciones de vigencia y se observó que 14 convenios se encontraban dentro del periodo de vigencia inicialmente pactado (33%) y 28 se encontrarían vencidos y, en su caso en negociación.

En el año 2023, con el objetivo de identificar a las partes legitimadas para negociar los convenios con unidades activas, se realizaron diversas solicitudes de **certificaciones de representatividad sindical** en dichos sectores a la Oficina Pública de Elecciones Sindicales.

Así mismo, considerando que el Observatorio de Negociación colectiva (ONC) ha sido constituido como instrumento de estudio y análisis de la negociación colectiva, y con la finalidad de facilitar, fomentar e impulsar la misma, se ha ampliado el volumen de datos y de información relativa a las negociaciones de todos los convenios sectoriales clasificados dado que el rango temporal de la misma se ha establecido entre las fechas de publicación del último convenio colectivo de ese sector y particularmente el fin de vigencia pactada y la conclusión tanto del proceso de negociación del nuevo texto como del proceso de registro y publicación. Así, sin perjuicio del conocimiento directo de las negociaciones a través del desarrollo de las reuniones celebradas en la OMAL, se han cursado numerosas **solicitudes de información** sobre la situación negocial existente y, en su caso, el desarrollo que, en su caso, presente el proceso de negociación.

Como consecuencia de la tramitación de diversos expedientes de mediación relativos a las negociaciones de diversos convenios sectoriales, en el marco de la función de observancia de



la negociación colectiva y, en su caso, de apoyo e intervención voluntaria en los procesos de negociación en los que se tenga conocimiento de algún tipo de dificultad, se han realizado tareas de **seguimiento de las negociaciones** y del trámite de registro hasta la publicación de los siguientes convenios

Las peticiones de información y el seguimiento se han dirigido a las partes legitimadas de un total de **22 convenios sectoriales**: “Agrícola, forestal y pecuario”, “Aparcamientos y garajes”, “Aserrío y fabricación de embalajes, envases y paletas de madera”, “Carpintería ebanistería tapicería y varios”, “Ciclo integral del agua”, “Comercio en general”, “Confiterías, pastelerías, masas fritas y turrónes”, “Detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación”, “Empresas colaboradoras de gestión de tributos”, “Empresas cosecheras y productores de frutas, hortalizas, uva de mesa y otros productos agrícolas”, “Empresas de trabajo temporal”, “Especias naturales, condimentos y herboristería”, “Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia”, “Explotación de campos de golf y servicios anexos”, “Hostelería”, “Limpieza de edificios y locales”, “Locales de exhibición cinematográfica y teatro”, “Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas”, “Manipulado, aderezo deshueso y relleno de aceitunas”, “Mayoristas de alimentación”, “Panaderías” y “Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia”.

III.4. OTRAS ACTIVIDADES.

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

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

- Consulta sobre situación de vigencia de CC sectoriales.
- Consulta sobre CC publicados en 2022.
- Consulta sobre sobre situación negocial de los CC sectoriales.
- Consulta sobre datos ONC de convenios.
- Consulta sobre sobre situación negocial de los CC sectoriales de Hostelería y de Establecimientos sanitarios
- Consulta sobre huelgas tramitadas en 2022.
- Consulta sobre procedimientos tramitados en OMAL 2022.
- Consulta sobre expedientes tramitados 2022 empresa.
- Consulta sobre representatividad empresarial en el sector de la Hostelería.
- Consulta sobre las relaciones laborales y la contratación pública.
- Consulta e informe sobre situación de CC de empresa.
- Consulta sobre archivo solicitud registro CC.



- Consulta e informe sobre procedimientos tramitados en OMAL relativos a una determinada empresa.
- Consulta sobre servicios mínimos en CC sectorial.
- Consulta sobre CC Ciclo integral de agua.
- Informe sobre situación de las mesas en la que participa una determinada federación sindical.
- Consulta sobre Tablas salariales del sector de Comercio.
- Consulta sobre CC estatal de conservas vegetales.
- Consulta sobre regulación permiso lactancia en determinado CC sectorial.
- Consulta sobre complementos salariales en determinada empresa.
- Consulta sobre ámbito funcional y CC aplicable en determinada empresa.
- Información estadística OMAL:
- Consulta sobre regulación de los arbitrajes en ASACMUR III.
- Consulta sobre CC aplicable al personal laboral CARM.
- Consulta sobre la situación de las negociaciones de determinado CC sectorial.
- Consulta sobre reactivación de las negociaciones de determinado CC sectorial.
- Consulta sobre procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo en determinada empresa.
- Consulta sobre calendario laboral de determinado sector.

III.5. ACTIVIDADES DE COLABORACIÓN CON ORGANISMOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS, ADMINISTRACIONES, INSTITUCIONES Y ENTIDADES.

1. CONVENIO DE COLABORACIÓN CON EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.

En el marco del Convenio de colaboración para la promoción y elaboración de estudios sobre negociación colectiva en la Región de Murcia firmado el 6 de febrero de 2018 se ha participado en la **concreción de los contenidos de interés** a la Fundación en el Informe anual elaborado en 2023 sobre negociación colectiva titulado “Informe sobre la Negociación Colectiva en la Región de Murcia año 2022”.

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



2. ACUERDOS SOBRE CRITERIOS APLICABLES A LA INFORMACIÓN QUE SE SUMINISTRA AL MINISTERIO SOBRE MEDIACIÓN GESTIONADA POR LOS ORGANISMOS.

Consecuencia del encuentro celebrado en Madrid, en la sede del SIMA-FSP, entre los responsables de los organismos de solución autónoma de conflictos y del SGEAS del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social con el fin de aunar criterios en relación con la información que se suministra al Ministerio sobre mediación gestionada por el organismo, se establecieron unas definiciones acordadas.

En ese marco, la SGEAS emitió una nota técnica sobre periodicidad y contenido de la información que se enviaba al ministerio a través de un acceso directo a la plataforma “almacén” de los formularios que se confeccionarían. La SGAES envió Oficio en el que se informaba de los criterios acordados contenidos en la nota técnica que se adjuntaba:

- La información sobre conflictos colectivos se recogerá según las clasificaciones acordadas.
- La información sobre conflictos individuales se recogerá siguiendo el modelo establecido.
- La recogida de la información se realizará mensualmente y apostando por la puntualidad y oportunidad de la estadística, se adelanta la publicación de los datos en al menos un mes.

3. COLABORACIÓN ESTADÍSTICA CON EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.

A petición del Consejo y de conformidad con sus requerimientos, se han elaborado análisis estadísticos de conflictividad laboral gestionada por el organismo durante el año 2022, para su tratamiento e inclusión en la Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de la Región de Murcia 2022, elaborada por dicho Consejo. La información estadística fue remitida en abril 2023. Así mismo se ha colaborado en la redacción del apartado correspondiente. La Memoria se encuentra disponible en la página web del CES:

<https://www.cesmurcia.es/cesmurcia/paginas/publicaciones/UltimasPublicaciones.seam?cid=3864>

4. COLABORACIÓN ESTADÍSTICA CON EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA.

A petición de dicho Consejo y siguiendo sus especificaciones, se ha procedido, igualmente, a elaborar el análisis estadístico de conflictividad laboral gestionada por el organismo, durante el año 2022, para su tratamiento por el Consejo e inclusión en la Memoria del CES de ese año. La información estadística fue remitida en marzo 2023. La Memoria se encuentra disponible en la página web del CES:

<https://www.ces.es/documents/10180/5233540/Memoria-Socioeconomica-CES-2022.pdf/a03c8265-ee92-7803-b252-d44860e0e34c>



5. COLABORACIÓN ESTADÍSTICA CON EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.

En el marco de los acuerdos sobre criterios de información al Ministerio sobre mediación en el organismo, durante el año 2023, se ha elaborado y remitido mensualmente la información según los modelos y criterios establecidos en la reunión SGAES y representantes de los organismos en la sede del SIMA.

La información se encuentra recogida en la página web del ministerio de trabajo:

https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/MAC/welcome.htm#

6. COLABORACIÓN CON PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD.

A petición de profesores/tutores de alumnos en diferentes titulaciones de grado y de postgrado impartidas por la Universidad de Murcia, **7 alumnos han asistido a 5 reuniones de mediación** para conocer la práctica desarrollada en los procedimientos de mediación para la resolución de los conflictos laborales que lleva a cabo la Fundación a través de la OMAL.

7. COLABORACIÓN CON LA OFICINA PÚBLICA DE ELECCIONES SINDICALES DE LA CARM.

En el marco de la colaboración solicitada por la jefatura de la citada Oficina con el fin de posibilitar la celebración de los **arbitrajes de elecciones sindicales** en esta sede, durante el año 2023 se han desarrollado **23 sesiones**, los días 18/1/2023, 24/1/2023, 27/1/2023, 24/2/2023, 10/3/2023, 24/3/2023, 21/4/2023, 28/4/2023, 5/5/2023, 14/5/2023, 26/5/2023, 2/6/2023, 16/6/2023, 23/6/2023, 7/7/2023, 14/7/2023, 22/9/2023, 29/9/2023, 6/10/2023, 20/10/2023, 3/11/2023, 10/11/2023 y 24/11/2023, con aproximadamente unos 100 arbitrajes en total.

8. COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN SIMA-FSP.

En el marco de la colaboración con el SIMA se está impulsando el **aspecto formativo de los mediadores** como elemento fundamental en el desempeño de su labor. En 2023 se ha continuado los contactos interterritoriales de organismos autónomos de solución de conflictos laborales, gestionados desde el SIMA para el desarrollo de líneas formativas que posibiliten la participación de las personas mediadoras en las mismas. Se ha dado difusión a la guía de buenas prácticas en mediación elaborada por el SIMA.

En este mismo marco, se ha mantenido contactos entre los organismos territoriales a través del SIMA, a fin de conocer los datos existentes de los diferentes organismos y actualizar sus correspondientes fichas, especialmente en relación a las **competencias y funciones**.

En esta línea también se ha colaborado con el SIMA para el grupo de trabajo orientado al estudio sobre la figura del **arbitraje laboral** a fin de analizar las posibles causas de que sea actualmente una figura residual en el marco de la resolución de conflictos y de escaso interés. Ello para implementar mecanismos que permitan impulsar su uso.



Dentro de este marco colaborativo con el SIMA se han mantenido reuniones y diversas actuaciones para analizar la figura de la **mediación intrajudicial** y las posibles líneas de colaboración entre el CGPJ y los interlocutores sociales más representativos, CCOO y UGT y CEOE y CEPYME para canalizar la mediación intrajudicial en el ámbito laboral a los sistemas y los organismos autónomos que los gestionamos.

9. COLABORACIÓN CON EL CONSEJO AUTONÓMICO DE RELACIONES LABORALES (CARLA)

A petición del Director General de Trabajo, el director de la Fundación ha participado en la sesión celebrada el 24/3/2023 por el Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia para informar de la **situación existente en la negociación colectiva** sectorial en la región y explicar la información y documentación de que se dispone en la Fundación y las líneas de actuación en esta materia que desarrollamos.

En este marco se acordó que con una periodicidad mensual se elabore un informe que permita conocer en el momento la situación de vigencia y negocial de todos los convenios regionales de sector de manera que se pueda plantear la conveniencia de activar alguno de los servicios de que se disponen en la Fundación.

10. COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN SERVICIO ASTURIANO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (SASEC).

Considerando que durante el año 2023 se ha modificado el Acuerdo que regula la solución extrajudicial y autónoma de controversias laborales en Asturias, previendo la incorporación a su ámbito competencial de toda la **conflictividad laboral individual** se ha considerado necesario consultar y analizar la forma de implementación y las previsiones de actividad y de financiación. Por lo que se ha solicitado la correspondiente información que resulta de interés.

11. COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN JURADO ARBITRAL LABORAL DE CASTILLA LA MANCHA.

En el marco de la colaboración con otros organismos de solución de conflictos, se ha respondido a la consulta efectuada en este caso por el Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha, sobre el grado de asunción de la **conflictividad individual** por comunidades autónomas.

12. COLABORACIÓN CON SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ANDALUCÍA (SERCLA).

Se ha tomado conocimiento de la implementación en el ámbito de gestión de SERCLA del **Código Ético** de la Mediación y las posibilidades que plantean de cara a su suscripción por los diferentes colectivos implicados en la gestión de las relaciones laborales y de su conflictividad.



13. COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN APARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA).

En el marco de la colaboración con otros organismos de solución de conflictos, en este caso el ORECLA de Cantabria, se ha solicitado **información** sobre gestión del sistema, dotación de medios materiales y personales y financiación.

14. COLABORACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CARM - PROTECTORADO DE LA FUNDACIÓN.

A petición del patronato de la Fundación, la Dirección general de trabajo de la CARM, asistió a la reunión de este órgano celebrada el 17/10/2023, dado que ejerce el protectorado de esta Fundación, a fin de informarle de las actividades y funciones de esta Fundación y de los medios con los cuenta actualmente. A tales fines tomó conocimiento del último estudio **comparativo de organismos extrajudiciales y autónomos de solución de conflictos laborales** y del **presupuesto con el que pretendía contar la Fundación para 2024**, con el fin de analizar con la Administración los diferentes modelos de personificación jurídica de los organismos existentes, la composición de sus órganos de gobierno, la financiación con la que cuentan, el personal y las competencias que tienen asumidas.

III.6. ACTIVIDADES EN CURSOS Y JORNADAS.

1. JORNADAS “NUEVOS ENFOQUES A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE PENSIONES Y MODERNIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO”, UGT 21/4/2023.

El Director de la Fundación participó el 21/4/2023 invitado por la UGT, en las Jornadas “Nuevos enfoques a través del diálogo social en materia de pensiones y modernización del mercado de trabajo”, con la ponencia “La negociación colectiva como vector de desarrollo de las reformas” con una duración de dos horas.

2. “II JORNADA DE EMPLEO “REACTÍVATE”, ASOCIACIÓN RUMIÑAHUI 23/11/2023.

El Director de la Fundación participó el 23/11/2023 invitado por la Asociación Rumiñahui, en las II Jornadas de empleo, organizadas por la citada asociación. Su ponencia trató sobre “Mediación y Arbitraje Laboral”, con una duración de 1 hora.

3. JORNADA “EL IMPULSO DE LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES EN EL MARCO DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”, CEOE-CEPYME 30/11/2023.

El Director de la Fundación asistió el 30/11/2023 invitado por la CEOE, a las jornadas “El impulso de la solución autónoma de conflictos laborales en el marco del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, organizadas por la CEOE, Cepyme y la Fundación SIMA, FSP y celebradas en Madrid.



III.7. ACTIVIDADES DE DOCUMENTACIÓN, ANÁLISIS Y ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

1. MEMORIA DE ACTIVIDADES 2022.

Elaboración de la Memoria de actividades 2022 en la que se reflejan los principales indicadores de los procedimientos de mediación y arbitraje tramitados y las actuaciones de la Fundación en dicho ejercicio.

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

En ese sentido resulta de interés observar la conflictividad que se genera en los procesos de negociación de un convenio colectivo e incluso la necesidad de prevenir el conflicto. Orientando la actividad a las funciones preventivas junto a las tradicionales resolutivas.

La Memoria se encuentra disponible en la página web de la Fundación.

<https://www.fundacionrlm.org/wp-content/uploads/MEMORIA-ACTIVIDADES-2022.pdf>

2. INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA AÑO 2022.

En el marco del convenio de colaboración suscrito con el CES, la Fundación concretó, como en años anteriores, los temas que se proponía significar en el Informe elaborado en 2023.

Respecto al tratamiento en los convenios publicados en 2022, a la **SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS** se interesaban expresamente las siguientes materias:

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

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

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



El estudio no se edita en papel estando disponible en la página web de la Fundación <https://www.fundacionrlm.org/wp-content/uploads/CES-NEGOCIACI%C3%93N-COLECTIVA-2022-interactivo.pdf>

3. INFORMES SOBRE SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL.

Durante el año 2023 se han elaborado 10 Informes mensuales sobre la situación de la Negociación colectiva sectorial en los se han clasificado todos los convenios colectivos registrados en RegCon y, en su caso, en el registro de la CARM, en 7 situaciones dependiendo de su situación de vigencia y de la actividad desarrollada por la unidad de negociación correspondiente. Los datos recabados por la Fundación parten de la publicación del último convenio y se ha ido ampliando los aspectos a revisar desde el proceso negociador hasta el registro y publicación. Documentando, la denuncia/promoción de la negociación, legitimación negociadora, constitución de las comisiones negociadoras, reuniones tanto en mediación como en negociación, firma del convenio y los trámites de registro y publicación. Los datos se han reflejado en formato Excel de manera que puedan ser tratados. Desde el mes de junio de 2023 se publica en la web mensualmente ese informe.

4. COMPARATIVA ENTRE LAS VARIACIONES SALARIALES Y LAS DEL IPC EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES EN EL PERIODO 2009-2024.

A petición del CCOO se está documentando una comparativa entre las diferencias salariales pactadas en los convenios y las variaciones del IPC producidas desde el año 2009 hasta el año actual.

5. DOCUMENTACIÓN SOBRE DATOS DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES.

6. DOCUMENTACIÓN Y ANÁLISIS SOBRE PLAZOS E INCIDENCIAS EN TRÁMITE DE REGISTRO DE CONVENIOS.

7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023.

En el año 2023 se ha analizado los **70 Convenios** y acuerdos colectivos, de ámbito regional, publicados en el BORM durante ese año. De los que **37** serían **convenios colectivos (14 serían de sector, y 23 de empresa** ,1 convenio franja), **14 modificaciones de convenio** (7 de sector y 7 de empresa), **9 revisiones salariales** (8 de sector y 1 de empresa) y **3 calendarios laborales** (los 3 sectoriales). Además de **2 Acuerdos mixtos de empleados públicos y 5 modificaciones de acuerdos mixtos de empleados públicos.**

De los convenios analizados se ha extractado las cláusulas sobre, partes firmantes, **ámbitos temporal, territorial y funcional**, cláusulas de ultraactividad, procedimientos de **inaplicación de condiciones de trabajo**, procedimientos resolver discrepancias en **comisiones paritarias**,



tiempo de trabajo, **incremento salarial** y **regulación de la solución autónoma de los conflictos laborales**. Han sido incorporadas a la base de datos.

III.8. ACTIVIDADES DE PÚBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN.

1. CONTENIDO WEB.

Durante el año 2023 se ha revisado el contenido de la página web y, en su caso, se ha **actualizado el contenido** e incorporado nuevo texto.

También durante el año 2023 se han elaborado en **formato digital e incorporado a la web** los siguientes **documentos**: Memoria de actividades 2022, Cuentas Anuales 2022, Estudio sobre negociación colectiva en la Región de Murcia. Año 2022 e Informes situación de la negociación colectiva sectorial mensual desde junio 2023.

2. IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE MEMORIA ACTIVIDADES 2022.

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



FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

www.fundacionrlm.org



Con la financiación de:

