

memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 1 5 •

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



memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 1 5 •

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







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

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

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

Pero la Fundación no se limita a ser un mero trámite previo a la interposición de conflictos colectivos. En éste año 2015 se ha venido observando un incremento paulatino de asuntos en los que no resulta obligatoria la mediación y en los que la voluntariedad de las partes es determinante para acudir a este organismo.

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

La Fundación se ratifica en su objetivo inicial de constituir el cauce natural para la solución de los conflictos laborales, entendidos éstos en su significado más amplio, ya que dicha solución siempre ha de basarse en la negociación de las partes y sólo en última instancia acudir a la vía judicial.

En el año 2015 la Fundación constituye el soporte del Observatorio de Negociación Colectiva en la Región de Murcia, que no posee personalidad jurídica propia diferente de la de la propia Fundación, con lo que se reafirma el aspecto funcional que ya se venía desarrollando de potenciación de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, realizando una actividad preventiva del conflicto laboral e interesándose en la realidad socio laboral de nuestra comunidad. Se pone, en definitiva, de manifiesto así que las actividades derivadas del sistema



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

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

La Fundación en el año 2015 ha iniciado la tramitación de la modificación de sus estatutos en lo que referente a la denominación, que pasaría a ser el de Fundación para las Relaciones Laborales de la Región de Murcia, y a los fines fundacionales. Orientados a plasmar en sus normas de funcionamiento de manera más explícita, el aspecto funcional de análisis, estudio, potenciación e impulso de las relaciones laborales y de la negociación colectiva.

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

El órgano de gobierno de la Fundación es el **PATRONATO** que es de composición paritaria entre las organizaciones fundadoras CROEM, CCOO y UGT y lo integran actualmente ocho miembros, cuatro designados por CROEM, dos por CCOO y dos por UGT. La presidencia y vicepresidencia es rotatoria entre la organización patronal y las organizaciones sindicales.

Durante el año 2015 el Patronato ha estado formado por las siguientes personas:

Presidenta

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

Vicepresidente

D. Santiago Navarro Meseguer (CCOO)

Vocales

D^a. Matilde Candel Romero (UGT)

D^a. Caridad Rosique López (CROEM)

D. José Soler Marín (UGT)

D. José Ángel Rubio Martínez (CCOO)

D. Manuel Pérezcarro Martín (CROEM)

D. Carlos Solera Juan (CROEM)

Secretario

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

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



Durante el año 2015 los integrantes de la Comisión paritaria han sido:

- D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol (CROEM)
- D. Santiago Navarro Meseguer (CCOO)
- D^a. Matilde Candel Romero (UGT)
- D^a. Caridad Rosique López (CROEM)

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

En el año 2015 la plantilla de la Fundación no ha experimentado ningún cambio estando formada por:

Director-Secretario D. José Pedro Ródenas López

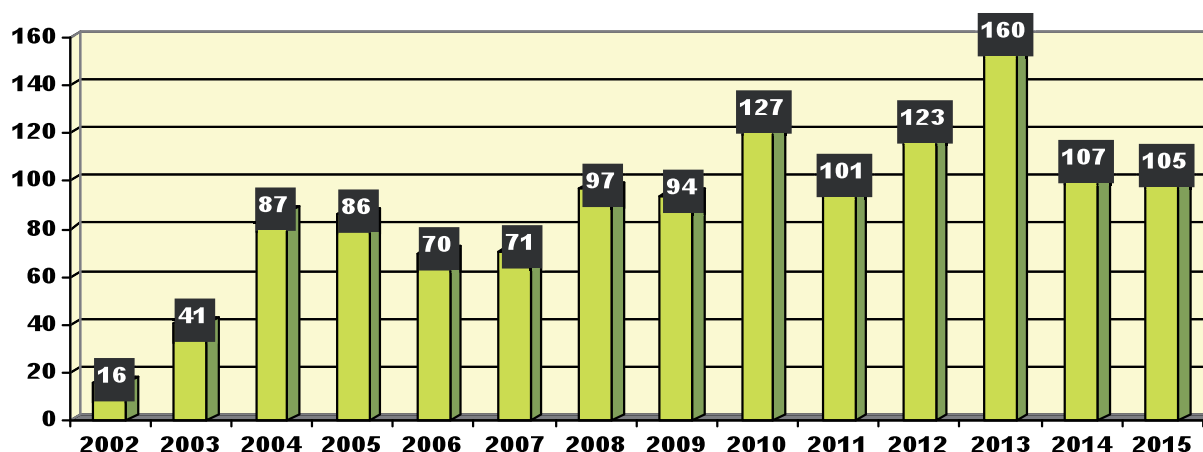
Las actividades desarrolladas en el año 2015 han sido las siguientes:

I. EXPEDIENTES DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE TRAMITADOS

1.1. NÚMERO DE EXPEDIENTES

- En el año 2015 se han iniciado **105** procedimientos de mediación, lo que ha supuesto un **descenso** del **1,9%** respecto al año 2014.

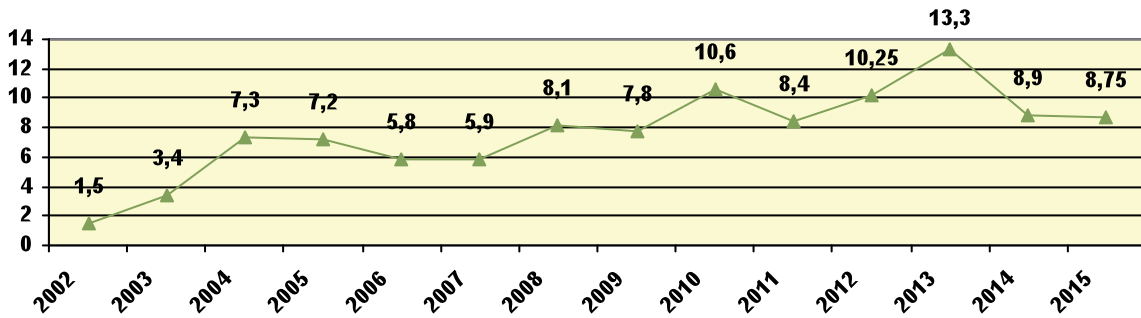
TOTAL ANUAL EXPEDIENTES PRESENTADOS DESDE 1 DE FEBRERO DE 2002 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2015.



- Por lo que respecta al volumen mensual de procedimientos del año 2015, la media ha sido de **8,75** mediaciones al mes (9,55 si excluyéramos agosto, mes en el que se cierra).

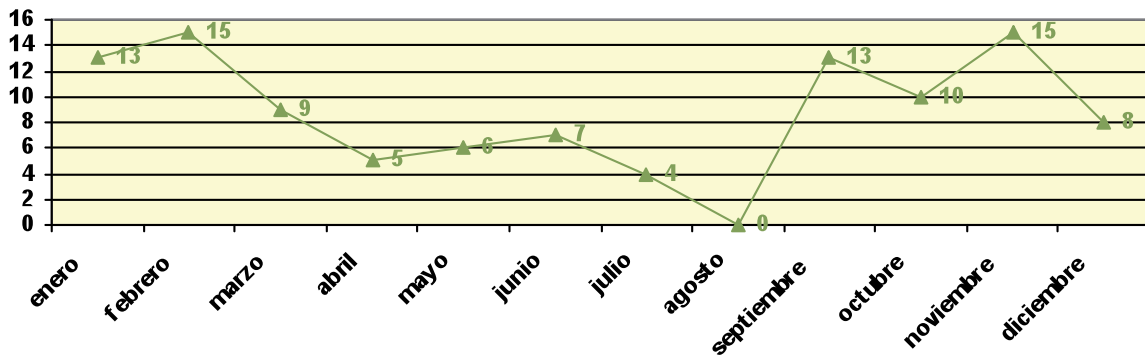


MEDIA MENSUAL DE EXPEDIENTES INICIADOS, COMPARATIVA 2002-2015



- Los meses de mas actividad de este año han sido **febrero** y **noviembre** (15), y **enero** y **septiembre** (13).

EXPEDIENTES INICIADOS POR MESES AÑO 2015



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

1.2. SOLICITANTES

- En cuanto a la **promoción de los expedientes**, señalar que de los **105** procedimientos iniciados en 2015:
 - **64** procedimientos, (**60,95%**) se iniciaron a instancia de **organizaciones sindicales**.
 - o De ellos, **UGT** ha presentado **29** solicitudes, que suponen un **45,31%** de los procedimientos iniciados por las organizaciones sindicales y un **27,62%** del total anual de procedimientos.
 - o El sindicato **CCOO** ha solicitado **19** mediaciones, que en términos porcentuales suponen un **29,69%** y **18,10%**, respectivamente.
 - o El sindicato **USO**, que va incrementando la promoción de expedientes de mediación, ha iniciado **8**, es decir un **12,50%** y **7,62%**, respectivamente.



- o La **CGT** ha presentado **3** solicitudes, que equivale a un **4,69%** y **2,86%**.
 - o El **SINDICATO LIBRE** ha presentado **2**, es decir, un **3,13%** y **1,9%**.
 - o Las organizaciones **UGT, CCOO y USO** han presentado también **2** solicitudes conjuntas.
 - o Finalmente, **CSIF** ha presentado **1** solicitud, **1,56%** y **0,95%**.
- **28** procedimientos (**26,67%**) han sido iniciados a solicitud de la **representación legal** de los trabajadores.
- o A instancia de los **Delegados de personal** se han iniciado **16** procedimientos, que suponen, respectivamente, un **57,14%** y un **15,24%**.
 - o Por **Comités de empresa** se han presentado un total de **12** solicitudes lo que supone un **42,86%** de los procedimientos instados por estas representaciones y un **11,43%** del total de procedimientos iniciados en 2015.
- **16** procedimientos (**15,24%**) han sido planteados **conjuntamente** por la representación unitaria de los trabajadores y por sindicatos. De ellos, **12** por Comité de empresa y UGT, **3** por el Comité de empresa, CCOO y UGT y **1** por Comité de empresa y CUT.
- **3** (**2,86%**) de los procedimientos han sido iniciados a petición de la **empresa**.
- De los anteriores datos destacar que un **27,62%** de los procedimientos los ha iniciado **UGT**; un **18,10%** por **CCOO**; un **15,24%** por los **Delegados de personal** y un **11,43%** han sido promovidos por **Comités de empresa** y otro 11,43% conjuntamente por el **Comité de empresa y UGT**.

1.3. TIPOS DE PROCEDIMIENTO

- La totalidad de los **105** expedientes durante el año 2015 han sido de **mediación**. Ello evidencia la absoluta preferencia por la utilización de los procedimientos de negociación para procurar la resolución de los conflictos colectivos.
- Durante este año 2015 se ha significado la tendencia a constituir o a reconstruir los entornos pro acuerdo de negociación deteriorados en base a unas inercias en las relaciones laborales basadas en poner el centro de atención en el conflicto y la decisión de un tercero ajeno y no en la negociación y en el acuerdo como única vía de resolución real del conflicto.

1.4. TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS

- De acuerdo con los conflictos afectados que regula el artículo 4 de ASECMUR II, señalar que, durante este 2015, la mayoría de los procedimientos se ha referido a conflictos de **interpretación y aplicación** con **71** expedientes y **32** se referían a conflictos de los que dan lugar a convocatoria de **huelga**. No se han tramitado solicitudes por conflictos durante periodo de consultas. Si bien se ha de significar que se han tramitado dos conflictos por bloqueo en la negociación de convenios colectivos de sector.

Conflictos afectados (artículo 4 ASECMUR II)	Nº expedientes	%
Conflictos de Interpretación o aplicación	71	67,6%
Bloqueo negociación convenio	2	1,9%
Conflictos consecuencia huelga	32	30,5%
Conflictos en periodos de consultas	0	0

1.5. ÁMBITO DE LOS CONFLICTOS

- En cuanto al **ámbito del conflicto** señalar que **2** de los procedimientos han sido por conflictos de **sector (HOSTELERÍA y COMERCIO EN GENERAL)** y **103** por conflictos en el ámbito de la empresa o en un ámbito inferior (centro o centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma).

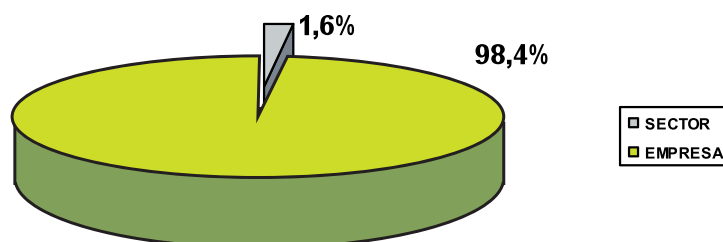
1.6. TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADAS

- Los trabajadores y empresarios directamente afectados por la conflictividad laboral durante este año 2015, han sido **106.551** trabajadores y **10.110** empresas.
- Se evidencia un significativo aumento de los trabajadores y de las empresas afectadas respecto al año 2014.

	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	TOTAL
Expedientes	37	18	17	33	105
Trabajadores	77.868	7.039	8.589	13.055	106.551
Trabaj. / Exped.	2.104,5	391,1	505,2	395,6	1.014,8
Empresas	10.035	19	17	39	10.110
Emp. / Exped.	271,2	1	1	1,2	96,3

- En cuanto a los trabajadores afectados el incremento ha sido del 107,4%. La evolución durante los años de funcionamiento de la Oficina ha sido la que se refleja en la siguiente tabla.

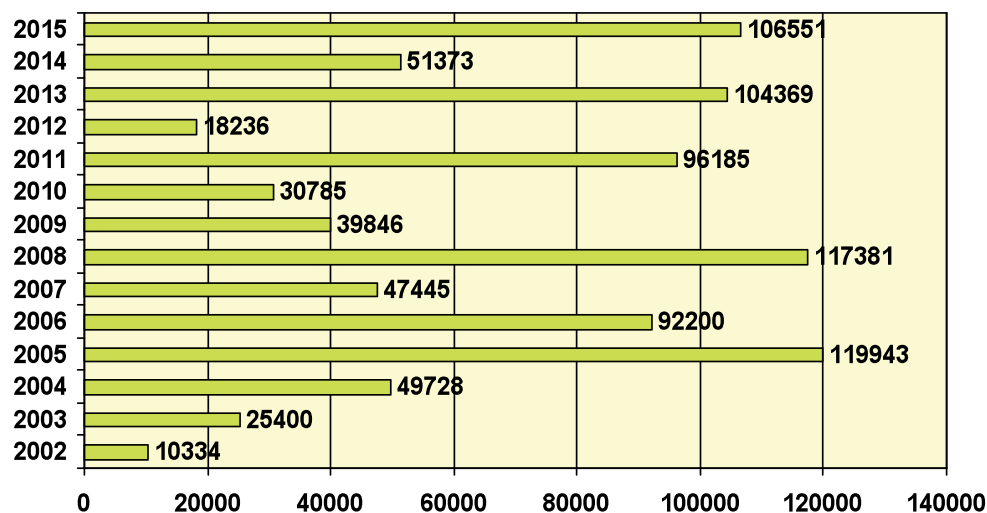
TRABAJADORES AFECTADOS 2002-2015





- En cuanto a las empresas afectadas el incremento ha sido del 76,8%. La evolución durante los años de funcionamiento de la Oficina ha sido la que se refleja en la siguiente tabla.

EMPRESAS AFECTADAS 2002-2015



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

TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADAS POR SECTORES DE ACTIVIDAD.

CNAE 2009 Sector de actividad	Nº expedientes tramitados		Trabajadores afectados		Empresas afectadas	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
01. Agricultura	30	16	7.382	2.666	35	18
08. Otras Industrias Extractivas	-	1	-	7	-	1
10. Industria de Alimentación	16	17	21.422	12.367	17	190
17. Industria del papel	1	1	106	111	1	1
19. Coquerías y refino petróleo	1	3	400	71	1	3
20. Industria química	3	1	160	80	3	1
23. Fabricación de productos no metálicos	-	1	-	12	-	1
24. Metalurgia	2	1	91	80	2	1
25. Fabricación de productos metálicos	2	2	1.125	1.154	2	2
30. Fabricación de otro material de transporte	-	2	-	1.000	-	4
31. Fabricación de muebles	1	-	5	-	1	-



CNAE 2009 Sector de actividad	Nº expedientes tramitados		Trabajadores afectados		Empresas afectadas	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
32. Otras industrias manufactureras	1	1	40	40	1	1
35. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-	1	-	24	-	1
36. Captación, depuración y distribución de agua	2	1	18	69	2	1
37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	-	-	-	-	-	-
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos	9	7	461	265	10	7
42. Ingeniería civil	2	2	700	700	2	2
43. Actividades de construcción especializada.	2	-	50	-	2	-
46. Comercio al por mayor	1	4	1.200	133	1	4
47. Comercio al por menor	3	2	30.153	30.045	6.002	6.001
49. Transporte terrestre	3	8	259	979	3	8
52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	2	3	151	233	2	3
56. Servicios de comidas y bebidas	2	-	35.315	-	4.001	-
60. Actividades de radio y televisión	-	2	-	70	-	2
63. Servicios de información	-	1	-	100	-	1
70. Actividades de consultoría y gestión empresarial	1	2	11	67	1	2
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería	-	1	-	30	-	1
80. Actividades de seguridad e investigación	1	4	30	220	1	4
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	9	15	1.121	2.893	9	15
84. Administración Pública	9	1	5.161	21	9	1
86. Actividades sanitarias	1	1	90	25	1	1
87. Asistencia en establecimientos residenciales	-	1	-	107	-	1
88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento	1	3	300	700	1	3
90. Actividades de creación, artísticas y espectáculos	-	1	-	100	-	1
94. Actividades asociativas	-	1	-	4	-	1
TOTAL	105	107	106.551	54.373	10.110	6.283



1.7. MATERIAS DE LOS CONFLICTOS

- Excluidos los **32** procedimientos consecuencia de las convocatorias de **huelga** y los **2** expedientes por bloqueo en la negociación del convenio de sector, de los **71** restantes, destacamos los **27** (25,7%) que han versado sobre **incumplimientos de convenio o pacto de aplicación** y **13** (12,4%) trataron sobre **retribuciones**.

Objeto de conflicto	Expedientes	Trabajadores	Empresas
Bloqueo negociación convenio	2	65.000	10.000
Huelga	32	8.861	34
Clasificación profesional	1	20	1
Derechos	10	10.172	12
Impugnación de convenio colectivo	1	8	1
Impugnación de huelga	3	750	3
Impugnación de servicios de mantenimiento y seguridad en huelga	1	350	1
Incumplimiento de convenio, pacto o acuerdo	27	10.797	27
Jornada / Horario	4	492	4
Interpretación acuerdo	1	520	1
Modificación condiciones de trabajo	6	3.833	6
Negociación de convenio colectivo	1	350	1
Retribuciones	13	1.518	16
Varios	3	3.880	3
Total	105	106.551	10.110

- En los **32** que han sido consecuencia de huelga la materia más recurrente ha sido la que afecta a la **retribución** con 12 expedientes, 37,5% de los procedimientos por huelga:

Objeto del conflicto subyacente en las huelgas	Expedientes	Trabajadores	Empresas
Derechos	-	-	-
Descuelgue salarial de Convenio	-	-	-
Incumplimiento de convenio, pacto o acuerdo	2	1.030	2
Jornada / Horario	1	101	1
Modificación condiciones de trabajo	-	-	-
Negociación de convenio colectivo	2	700	2
Retribuciones	12	1.010	12
Salud laboral	-	-	-
Vacaciones	-	-	-
Varios	15	6.020	17
Total	32	8.861	34



1.8. RESULTADOS OBTENIDOS

- En cuanto a los resultados obtenidos, señalar que, considerando la totalidad de los expedientes presentados, de 105 expedientes, **73 (69,52%)** se han **tramitado de manera efectiva**.

Igualmente, en términos globales, de los 105 expedientes, **35** han resultado **con avenencia** es decir un **33,33%** del total; mientras que 38 finalizaron sin avenencia, un 36,19% del total.

Sin embargo, es de destacar que casi la mitad de los trabajadores afectados en los expedientes de mediación presentados han visto resueltas sus controversias, concretamente **52.328** trabajadores y **4.037** empresas (49,11% y 39,93% respectivamente).

RESULTADOS AÑO 2015	EXPEDIENTES		Trabajadores		Empresas	
	N°	% total	N°	% total	N°	% total
CON AVENENCIA	35	33,33%	52.328	49,11%	4.037	39,93%
SIN AVENENCIA	38	36,19%	15.354	14,41%	39	0,39%
TRAMITACIONES EFECTIVAS	73	69,52%	67.682	63,52%	4.076	40,32%
Intentado sin efecto	8	7,63%	4.476	4,20%	8	0,08%
Desistido	6	5,71%	1.540	1,45%	8	0,08%
Archivo	6	5,71%	1.282	1,20%	6	0,06%
TRAMITACIONES NO EFECTIVAS	20	19,05%	7.298	6,85%	22	0,22%
EN TRAMITACIÓN	12	11,43%	31.571	29,63%	6.012	59,46%
TOTALES	105	100%	106.551	100%	10.110	100%

II. REUNIONES DE MEDIACIÓN

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

En este sentido a los mediadores se les convoca con suficiente antelación para que puedan trazar en común las vías de solución del conflicto, estableciendo con carácter previo una estrategia de gestión del conflicto.

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



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

- Por otro lado, se ha establecido que las reuniones de mediación deben comenzar y finalizar con todos los intervinientes presentes y en presencia de los mediadores, con independencia del número de recesos y suspensiones que las partes puedan hacer para estudiar por separado alguna propuesta. Con ello se ha conseguido significar la importancia de transmitir, analizar y debatir en común todas las propuestas e ideas que se puedan plantear en el asunto en cuestión.
- A lo largo del año 2015 en la ORCL se han celebrado **129 comparecencias de mediación**, lo que supone una media mensual (exceptuando agosto) de 11,7 reuniones de mediación al mes y una media de 1.23 reunión por expediente. Si tenemos en cuenta los 95 expedientes en los se celebró comparecencia la media ascendería a 1,36.

En un procedimiento se han celebrado hasta seis reuniones, en dos expedientes cuatro reuniones, en 3 procedimientos se celebraron 3 comparecencias, en 17 se necesitaron dos reuniones y en 75 expedientes, se celebró una única reunión. Hubo 10 expedientes en los que no se celebró ninguna reunión, bien por desistimiento de la parte solicitante o por archivo del escrito de iniciación.

- Se han desarrollado un total de **129,33 horas** de reunión en las dependencias de la ORCL, lo que significa que la duración media de las reuniones ha sido de 1 hora.

Así mismo a lo largo de 2015 se han mantenido reuniones con miembros de organizaciones sindicales, de integrantes de comisiones negociadoras de convenios y también de mediadores al margen de las derivadas de los expedientes de mediación, fomentando el uso del sistema.

- A las reuniones de mediación han asistido un total de **926** personas, en representación de las partes en conflicto y de interesados.
- En cuanto a los **mediadores**, el cuerpo de mediadores está integrado por **26** mediadores designados en primer término por las tres organizaciones fundadoras, y posteriormente consensuados por el Comité paritario que anualmente actualiza dichas listas.

De los 26 mediadores de la lista, 7 no han intervenido en ningún procedimiento durante el año 2015, lo que supone una media de 18 expedientes por mediador. No obstante, se debe destacar que un mediador ha intervenido en 39 expedientes, mientras que cuatro mediadores solo han intervenido en 1 procedimiento.

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

Finalmente destacar que los tres mediadores que más han intervenido han sido en 39, 26 y 21 expedientes, aunque en 13 de ellos han actuado conjuntamente. Ello supone que esos 3 mediadores, solos o conjuntamente, han intervenido en 73 expedientes lo que supone un 69,5% de los procesos de negociación mediación.



III. ASISTENCIA A JORNADAS Y ACTOS DE PROMOCIÓN

Durante el año 2015 la Fundación ha asistido a los siguientes actos a los que ha sido invitada:

- Jornada celebrada por CEOE y CEPYME el 2 de julio de 2015 en el salón de actos del Consejo Económico y Social, dedicada a **“Los distintos sistemas de solución autónoma de conflictos laborales”**.
- **“XVI Jornadas sobre la solución de conflictos laborales”** de la Fundación SIMA organizadas por la citada Fundación y celebradas en Madrid el día 7 de octubre de 2015. La primera ponencia estuvo dedicada a la resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación y el arbitraje y el papel de los convenios colectivos en su articulación. La segunda trató el tema de la jurisprudencia del TS sobre ultraactividad de los convenios. Finalmente se celebró una mesa redonda sobre diálogo social, negociación colectiva y solución autónoma de conflictos. Los intervinientes destacaron la importancia de los sistemas extrajudiciales y el refuerzo de la negociación colectiva como elemento fundamental para el buen funcionamiento de las relaciones laborales.
- El 21 de octubre de 2015, se celebró la XXVIII Jornada de estudio sobre negociación colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos dedicada a **“Los Acuerdos Estatales de Negociación Colectiva. Relevancia y trascendencia”**.
- Jornada celebrada por CEOE y CEPYME el 10 de noviembre de 2015, dedicada a **“La visión comparada de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales”**.
- Jornada celebrada por UGT el 19 de noviembre de 2015, dedicada a **“La labor de la mediación en la flexibilidad negociadora”**.
- **“I Congreso sobre solución autónoma de conflictos laborales”**, celebrados los días 25 y 26 de noviembre en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid y organizados por la Fundación SIMA y la citada Universidad. En la primera jornada se trató “El arbitraje como instrumento eficaz para la solución del conflicto laboral” y “La resolución del conflicto mediante la mediación. Los sistemas de solución de conflictos laborales. La huelga”. En la segunda jornada, la primera ponencia versó sobre “Negociación colectiva. Comisiones paritarias y resolución de conflictos. La articulación de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales” y la segunda sobre “Algunas aportaciones de la Psicología Social a la eficacia de la mediación. 1. la importancia de los intereses, las relaciones y las identidades. 2. La creación de entornos cooperativos. 3. Prevenir la destructividad del conflicto.
- Jornada celebrada por CCOO el 10 de diciembre de 2015, dedicada a **“La negociación colectiva y los organismos autónomos de solución de conflictos en el actual marco económico y laboral”**.



IV. ORGANIZACIÓN DE JORNADA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- El día 18 de diciembre de 2015 se ha organizado conjuntamente con el sindicato UGT una **Jornada de Negociación Colectiva**, sobre “**Situación actual e instrumentos de desarrollo de la Negociación colectiva en la Región de Murcia**”. La jornada fue presentada por D^a Encarna del Baño Díaz, Secretaria de Empleo, Acción sindical y Salud laboral de UGT y de D. Leopoldo Navarro Quílez, Director de Relaciones Laborales y Economía social de la CARM. La primera intervención corrió a cargo de D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol, Responsable del departamento de relaciones laborales de CROEM y Presidenta del patronato de la Fundación, D. Santiago Navarro Meseguer, Secretario de Acción Sindical y Negociación colectiva de CCOO y Vicepresidente y D. José Soler Marín, Secretario de Organización de UGT y vocal del patronato; las intervenciones trataron sobre el Observatorio de Negociación Colectiva: Un nuevo instrumento para la dinamización y el desarrollo de la negociación colectiva. La segunda ponencia fue realizada por D. Pablo Nicolás Alemán, mediador de la ORCL y trato sobre “la importancia de los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos en el desarrollo de la negociación colectiva”. La tercera ponencia fue realizada por D. Antonio Ferrer Sais Secretario Confederal de Acción sindical de UGT que trató el tema de “III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015-2017. Criterios de desarrollo y aplicación”. La cuarta y última intervención corrió a cargo de D^a. Almudena Fontecha López Secretaria confederal de Igualdad de UGT, sobre el tema de las “Herramientas para combatir la brecha salarial de género: el papel fundamental de la negociación colectiva”. La clausura de la jornada fue realizada por D. Antonio Jiménez Sánchez, Secretario general de UGT RM, una representante de CCOO, D. José María Albarracín, Presidente de CROEM y por D. Juan Hernández Albarracín, Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo de la CARM.

El número de asistentes a la jornada ascendió a 76,

V. COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES Y ORGANISMOS

- Jornada de **encuentro de los organismos de solución extrajudicial** de conflictos estatal y autonómicos, celebrado en Madrid el 7 de octubre de 2015. En dicha jornada se pusieron de manifiesto diferentes experiencias territoriales entre las que destacaron los convenios de colaboración en el ámbito judicial para remitir a la mediación de terminados conflictos y las experiencias de apoyo, impulso y potenciación a la negociación colectiva.
- Análisis y estudios previos para la elaboración de convenios marcos de colaboración con la **Universidad** de Murcia y Politécnica de Cartagena, con el objetivo de organizar conjuntamente seminarios, cursos y jornadas de formación, en materias de interés en el ámbito de las relaciones laborales.
- Estudio y toma de contacto con los **Colegios profesionales** de Abogados y de Graduados Sociales en el ámbito territorial de la Región de Murcia, con el objetivo de organizar



de manera conjunta actividades de interés en el marco de las relaciones laborales, la negociación colectiva y la solución autónoma de conflictos laborales.

- Elaboración de los análisis estadísticos anuales de conflictividad laboral gestionada por el organismo y su remisión al **Ministerio de trabajo y Seguridad Social** para su inclusión en los anuarios que elabora.
- Colaboración con el **Consejo Económico y Social de la Región de Murcia** mediante la elaboración de análisis estadísticos anuales de conflictividad laboral gestionada por el organismo que se incluye en su memoria anual.
- Igualmente, se colabora con el **Consejo Económico y Social** mediante la elaboración de análisis estadísticos anuales de conflictividad laboral gestionada por el organismo que se incluye en su memoria anual.
- Colaboración con **otros organismos autonómicos de solución autónoma de conflictos** sobre determinados temas que se han planteado, y que ha resultado de interés para las correspondientes instituciones.

VI. ESTUDIO Y SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Profundización en el **estudio** de las de las modificaciones y novedades en la **normativa laboral**, principalmente en aquella que afecta directa o indirectamente en las relaciones laborales y, concretamente, en la negociación colectiva.
- Se presta igualmente **apoyo técnico** necesario en las reuniones mantenidas por Comisiones negociadoras de convenios.
- Colaboración con las organizaciones sindicales para impulsar la puesta en funcionamiento de una **base de datos sobre negociación colectiva**. Se han mantenido reuniones con las representaciones de UGT y de CCOO para incorporar los trabajos que hasta ahora se venían realizando aisladamente e impulsar un trabajo conjunto del personal de la Fundación, de las organizaciones sindicales y empresariales y de la Administración.

VII. PÁGINA WEB DE LA FUNDACIÓN

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



VIII. ADHESIÓN AL SISTEMA

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

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

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

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

IX. REUNIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- A lo largo del año 2015 el **Patronato** se ha reunido en diversas ocasiones:
 - o **14 de enero de 2015**, para tratar problemas de financiación y subvención para ORCL Observatorio.
 - o **23 de junio de 2015**. Aprobación de la Cuentas anuales y de los libros. Proyecto web e imagen de marca. Actuaciones. Problemas de financiación.
 - o **15 de octubre de 2015**. Problemas de ejecución subvenciones. Falta pago subvención 2014 y 2015. Problemas de financiación.
 - o **1 de diciembre de 2015**. Problemas de financiación.
- La **Comisión delegada del Patronato**, con carácter de urgencia, se ha reunido en diversas ocasiones, adoptando las decisiones que se han requerido, dando cuenta con posterioridad al patronato para su ratificación.
- En el año 2015 el **Comité paritario** se ha **reunido** en cinco ocasiones enero, marzo, junio, octubre y diciembre. El contenido de las reuniones ha estado orientado al seguimiento de ASECMUR II, a la actualización de las Listas de mediadores y a la interpretación y aplicación del Acuerdo.



FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

www.fundacionrlm.org