

memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 2 4 •

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



memoria

ACTIVIDADES

• 2 0 2 4 •

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 Y AUTÓNOMOS 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
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	10
2. FUNCIÓN DE GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS MEDIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LA SOLUCIÓN NEGOCIADA DE LOS CONFLICTOS LABORALES PREVISTOS EN ASACMUR III	11
3. FUNCIÓN DE ÓRGANO DE MEDIACIÓN, CONSECUENCIA DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.....	12
4. FUNCIÓN DE TRÁMITE PRECEPTIVO DE MEDIACIÓN, PREVIO A LA VÍA JUDICIAL	12
5. FUNCIÓN DE GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN O ARBITRAJE ANTE LA OMAL, ACORDADOS EN SUSTITUCIÓN DE LOS PERIODOS DE CONSULTAS	13
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	13
7. FUNCIÓN DE GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ACORDADOS PARA RESOLVER LAS DISCREPANCIAS EN LOS PERIODOS DE CONSULTAS.....	13



8. FUNCIÓN DE INTERVENCIÓN EN EL SOMETIMIENTO AL SISTEMA DE LAS DISCREPANCIAS SURGIDAS EN EL SENO DE LAS COMISIONES PARITARIAS.....	14
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	14
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.	14
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	15
12. FUNCIONES DE INTERPRETACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ASACMUR III.....	15
13. FUNCIÓN DE OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	16
14. FUNCIÓN DE COLABORACIÓN CON EL TSJ DE LA REGIÓN DE MURCIA EN LA DIFUSIÓN, IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DE LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL A TRAVÉS DEL SISTEMA DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE LA REGIÓN DE MURCIA.....	17
II.5. NORMATIVA.....	17
II.6. COMPOSICIÓN	17
III. QUÉ HACEMOS EN LA FUNDACIÓN OFICINA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES. ACTIVIDADES.....	21
III.1. PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL	21
1. PRINCIPALES INDICADORES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN TRAMITADOS	22
2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS PROCEDIMIENTOS	25
III.2. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN.....	42
III.3. ACTIVIDADES PARA EL FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (D.A.5ª III ASACMUR)	44
III.4. OTRAS ACTIVIDADES.....	45
III.5. ACTIVIDADES DE COLABORACIÓN CON ORGANISMOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS, ADMINISTRACIONES, INSTITUCIONES Y ENTIDADES	46



1. CONVENIO DE COLABORACIÓN CON EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.....	46
2. ACUERDOS SOBRE CRITERIOS APLICABLES A LA INFORMACIÓN QUE SE SUMINISTRA AL MINISTERIO SOBRE MEDIACIÓN GESTIONADA POR LOS ORGANISMOS.....	47
3. COLABORACIÓN ESTADÍSTICA CON EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.....	47
4. COLABORACIÓN ESTADÍSTICA CON EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA.....	48
5. COLABORACIÓN ESTADÍSTICA CON EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.....	48
6. COLABORACIÓN CON PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD.....	48
7. COLABORACIÓN CON LA OFICINA PÚBLICA DE ELECCIONES SINDICALES DE LA CARM.....	48
8. COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN SIMA-FSP.....	48
9. COLABORACIÓN CON OTROS ORGANISMOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS.....	49
10. COLABORACIÓN CON SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ANDALUCÍA (SERCLA).....	49
III.6. ACTIVIDADES DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN EN REUNIONES TRABAJO, JORNADAS Y CURSOS.....	50
1. ENCUENTRO TRABAJO FSIMA. 22/2/2024.....	50
2. JORNADA FORMATIVA MESA SALA DE LO SOCIAL DE AUDIENCIA NACIONAL. 14/6/2024.....	50
3. JORNADA PRESENTACIÓN INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA. AÑO 2023. CES RM-Fundación. 17/6/2024.....	50
4. ENCUENTRO TRABAJO FSIMA. 27/6/2024.....	50
5. XXII JORNADA ANUAL FSIMA. 27/6/2024.....	50
6. JORNADA INSTITUCIONAL CARL Y SEMINARIO UNIA. 18/9/2024.....	50
7. FORO DEBATE. CCNCC 25/9/2024.....	51
8. JORNADA INSITUCIONAL FRLEX 4/11/2024.....	51
9. XXXVII JORNADA ESTUDIO. CCNCC 6/11/2024.....	51
III.7. FORMACIÓN DE MEDIADORES LABORALES OMAL.....	51
III.8. ACTIVIDADES DE DOCUMENTACIÓN, ANÁLISIS Y ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	51
1. MEMORIA DE ACTIVIDADES 2023.....	51



2. INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA AÑO 2023	52
3. INFORMES SOBRE SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL	53
4. COMPARATIVA ENTRE LAS VARIACIONES SALARIALES Y LAS DEL IPC EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES EN EL PERIODO 2009-2024	53
5. DOCUMENTACIÓN Y ANÁLISIS SOBRE PLAZOS E INCIDENCIAS EN TRÁMITE DE REGISTRO DE CONVENIOS.....	53
6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2024.....	53
III.9. ACTIVIDADES DE PÚBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN	54
1. PÁGINA WEB.....	54
2. IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE MATERIAL PUBLICITARIO IMPRESO.....	54



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 el diálogo y la negociación como ejes vertebradores de las mismas.

A tales fines, se constituye como instrumento fundamental que orienta su actividad de manera que contribuya al **fomento del diálogo y la negociación** entre personas trabajadoras y empresas y entre sus organizaciones representativas., tanto en su aspecto principal original focalizado en la controversia y su **solución acordada**, y con el que está impulsando la corresponsabilidad en la gestión de las discrepancias y evitando la judicialización de los conflictos una vez surgidos, como en su **faceta preventiva**, no menos importante hoy día, de asistencia y colaboración.

Se trata, en definitiva de colaborar activamente con sus protagonistas en el desarrollo de la relación laboral, desde la perspectiva preventiva intentando evitar el surgimiento del conflicto y desde la perspectiva resolutive, facilitando la gestión de la discrepancia cuando ya se ha generado. En este proceso se impulsa y facilita, en su caso, la activación de los mecanismos establecidos que se ponen a su disposición, principalmente la mediación y el arbitraje, siempre respetando la autonomía de las partes.

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, en su caso, 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.

Como en los años precedentes, con esta memoria de actividades se pretende responder a dos cuestiones fundamentales: **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 **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 Y AUTÓNOMOS 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, orientada al fomento de la negociación colectiva basada en para la prevención del conflicto laboral y la gestión auto compositiva de de las di laboral entre empresarios y trabajadores 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 se encuentra bajo el Protectorado de la Dirección General de Trabajo y sus recursos son de naturaleza pública, dado que sus fines son de interés general y 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 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 trabajadores y empresas dos mecanismos para la solución de las controversias que puedan surgir entre ellos:

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

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



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

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

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.

14. FUNCIÓN DE COLABORACIÓN CON EL TSJ DE LA REGIÓN DE MURCIA EN LA DIFUSIÓN, IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DE LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL A TRAVÉS DEL SISTEMA DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE LA REGIÓN DE MURCIA.

De conformidad con el CONVENIO DE COLABORACIÓN EN MATERIA DE MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL EN EL ORDEN SOCIAL suscrito el 19 de julio de 2024 entre el CGPJ y CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, a través de la Fundación se canalizará, previa la suscripción, en su caso, del correspondiente acuerdo con el TSJ de la Región de Murcia en el que se establezcan los protocolos de actuación en nuestro ámbito territorial, la colaboración e implicación de este organismo con la mediación intrajudicial. A tal fin, y de conformidad con dicho protocolo este organismo pondría a disposición sus equipos cualificados de mediadores en materia laboral.

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 2024 le ha correspondido la Presidencia a D. Santiago Navarro Meseguer y la Vicepresidencia a D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol.



Durante el año 2024 no se han producido cambios en las personas designadas, habiendo todas ellas manifestado su aceptación. En consecuencia el Patronato aparece integrado por las personas físicas que se relacionan, significando así mismo sus cargos en el año 2024:

Presidente

D. Santiago Navarro Meseguer

Vicepresidenta

D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol

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. Santiago Navarro Meseguer

D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol

D. Antonio Jiménez Sánchez

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 2024 los integrantes del Comité paritario han sido:

D. Santiago Navarro Meseguer



D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol

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 función 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 pone a disposición de las partes en los diferentes procedimientos de un cuerpo de mediadores y otro de árbitros conformados por profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de las relaciones laborales, 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, de manera activa, 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 la correspondiente acta de cada reunión.

Durante el año 2024, se han producido dos bajas en la lista de mediadores pasando de 26 a **24 mediadores**, siendo actualmente los siguientes:

D. Ángel Bautista Pérez.

D. Rafael Candel Beltrán.

D. José Cánovas Martínez.

D^a. Rocío Checa Avilés.



D. Juan Antonio Gálvez Peñalver.
D^a. M^a. Teresa García Castillo.
D. Pedro Alfonso Garre Izquierdo.
D^a. Carmen Giménez Casalduero
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.

— Personal de la Fundación.

Para el cumplimiento de sus funciones y la realización de las actividades de la Fundación, en 2024, el personal de la Fundación está integrado por **dos personas trabajadoras**:

D. José Pedro Ródenas López, Director – Secretario de actas
D. Enrique Ródenas Moncada, Técnico Jurídico - Secretario de actas



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.

En general todo tipo de actuaciones que generen **espacios en los que se impulse, promueva y fortalezca la negociación colectiva y la propia autonomía colectiva**, logrando además que se **desadministrative** la solución de los conflictos colectivos laborales y se **desjudicialice** la de los conflictos de naturaleza jurídica.

III.1. PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL.

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 de mediación o de compromiso arbitral previos**. 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 comparencias.

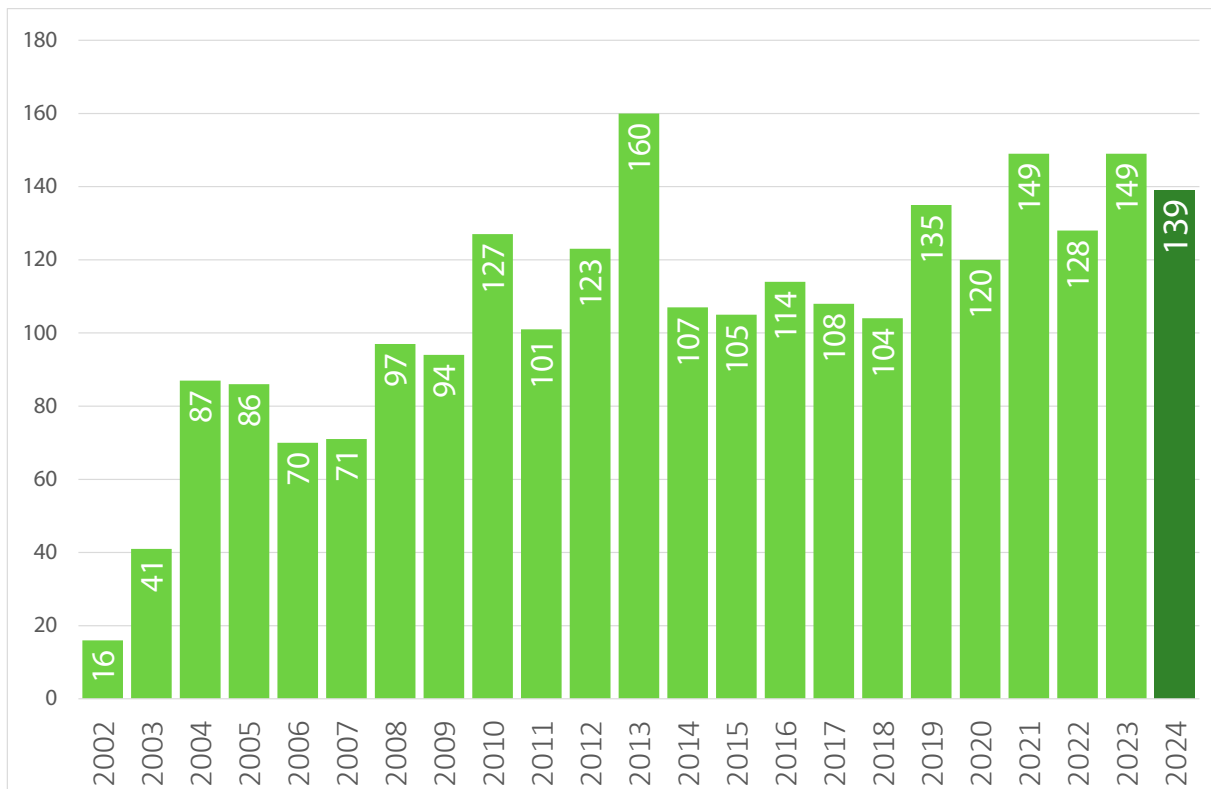


1. PRINCIPALES INDICADORES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN TRAMITADOS.

Durante el año **2024** se han **INICIADO** un total de **139 expedientes de carácter colectivo**, todos ellos de mediación, y ningún expediente de mediación de ámbito individual, lo que supone un **descenso del 6,7%** en el número de expedientes iniciados con respecto a las cifras del año 2023 (149 expedientes iniciados). Las 139 mediaciones iniciadas en 2024 han afectado a las relaciones laborales de **108.017 personas trabajadoras** y **7.796 empresas** en la Región de Murcia.

Desde el comienzo de las actividades de mediación en febrero de 2002, hasta 31 de diciembre de 2024 se han solicitado **2.430 mediaciones colectivas** y **1 individual** y ningún arbitraje. Siendo **105,7 los 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 2010-2024, sube hasta los **124,6**.

GRÁFICO 1. PROCEDIMIENTOS INICIADOS ANUALMENTE (2002-2024).
En los datos de 2023 se ha incorporado el expediente de mediación individual de ese año.



Respecto a los procedimientos **iniciados mensualmente**, el mes en el que se han presentado más escritos de inicio de procedimiento ha sido **octubre**, con **22 expedientes** de mediación, un 14,4% menos en comparación con el mes más activo del año 2023 que fue marzo con 26 expedientes iniciados. La media se ha situado en 2024 en 11,6 expedientes al mes, frente a



los 12,4 del año anterior. En el gráfico nº 3 se observa la evolución mensual en el número de solicitudes presentadas durante el año 2024 (línea verde y negrita) en comparación con el año anterior (línea azul).

GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN ANUAL DE LOS EXPEDIENTES (2002-2024).

En los datos de 2023 se ha incorporado el expediente de mediación individual de ese año.

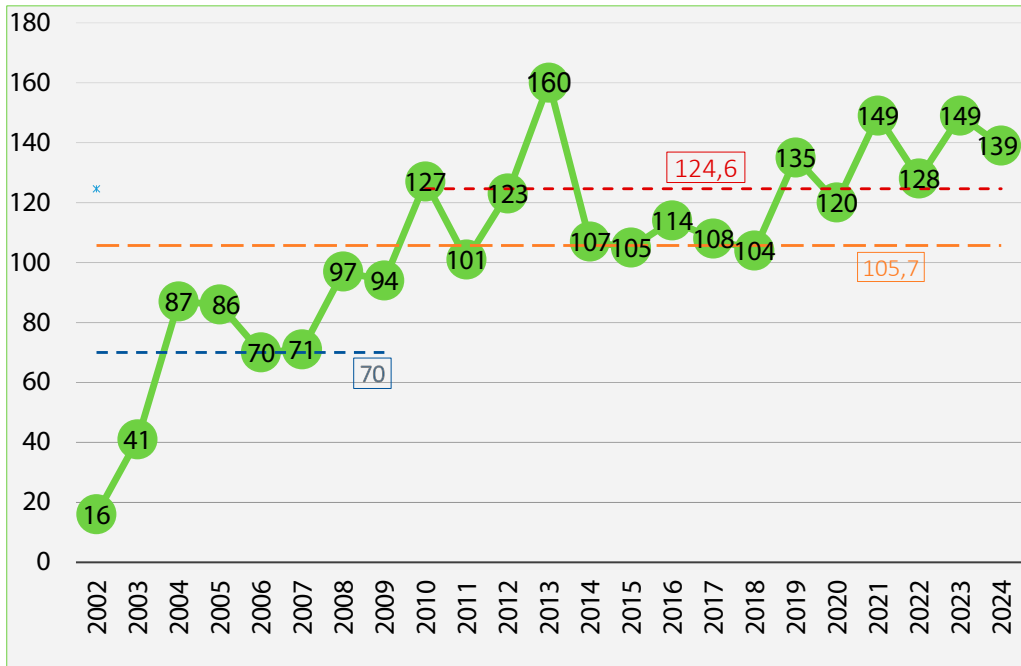
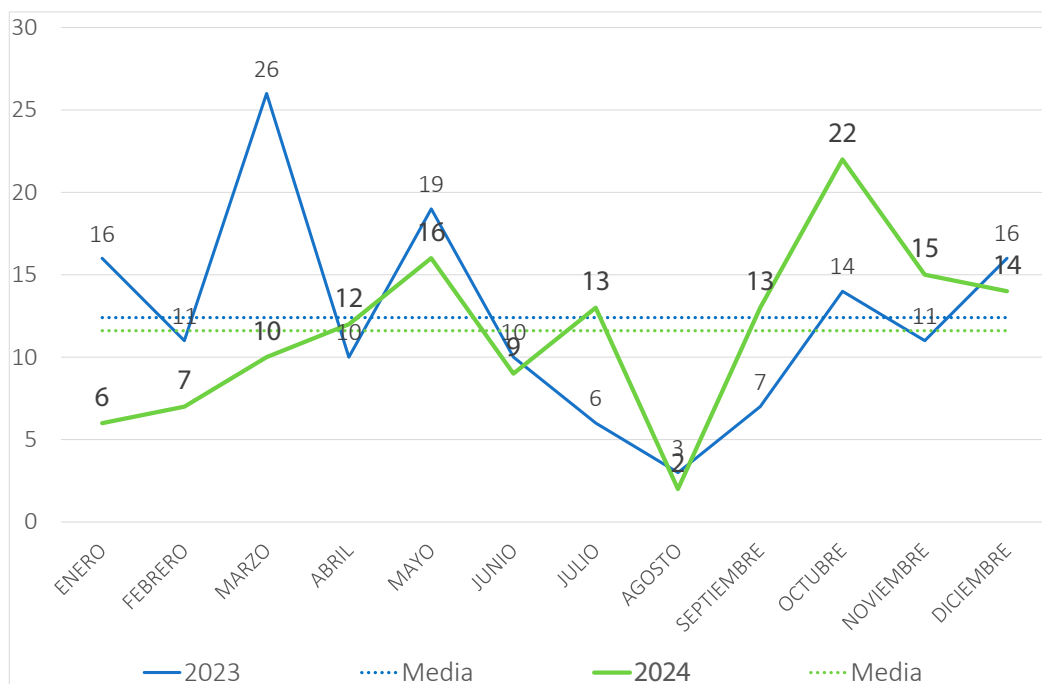


GRÁFICO 3. PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR MESES 2023 Y 2024.





Durante el **primer semestre de 2024** se han iniciado **60 expedientes**, experimentando un descenso del **34,8%** con respecto al mismo periodo del año anterior (92). Por el contrario, en el **segundo semestre** de 2024 se iniciaron **79 expedientes**, lo que supone un **significativo aumento del 38,6%** respecto a los iniciados en ese periodo en 2023 (57). Por **trimestres**, el **cuarto de 2024** fue el más activo en cuanto a mediaciones, iniciándose **51 expedientes**, **37** en el segundo, **28** en el tercero y **23** en el primero. Frente a los 41, 39, 16 y 53 expedientes iniciados respectivamente en el año anterior.

Respecto al **tipo de procedimiento** elegido, como en el año anterior, el **100%** de los procedimientos iniciados en 2024 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. A fin de continuar impulsando el procedimiento arbitral como vía de resolución efectiva y rápida de los conflictos y especialmente para situaciones permanentes de estancamiento y bloqueo de la negociación, que conllevan la inevitable imposibilidad de adoptar acuerdos, se ha incorporado a las actas de finalización con el resultado de sin avenencia la posibilidad de someter la cuestión a arbitraje en la OMAL, siendo rechazada en el 100% de los asuntos.

En cuanto al **ámbito de los conflictos**, durante el año 2024, **126 expedientes (90,6%)** 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 **13 expedientes (9,4%)** han sido de ámbito **SECTORIAL**, el año anterior fueron 137 los expedientes de ámbito empresarial y 12 de ámbito sectorial, es decir, un 91,9% y un 8,1% respectivamente.

Los expedientes iniciados en 2024 afectaron, como en años anteriores, principalmente al sector **SERVICIOS**, seguido de la **INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN** y **AGRICULTURA**. En función de la **SECCIÓN CNAE-2009** la mayor parte de conflictos se encuadrarían en la **C “Industria manufacturera”**, **29** expedientes (20,9%), la sección **N “Actividades administrativas y servicios auxiliares”**, **27** (19,4%) y la **H “Transporte y almacenamiento”**, con **21** expedientes (15,1%).

Durante el año 2024, **138 expedientes** de mediación han sido **promovidos** por la **representación de los trabajadores (99,3%)**, mientras que la **representación empresarial** lo hizo solo en **1** procedimiento (**0,7%**). El año 2023, los expedientes promovidos por la representación social y empresarial fueron 143 (95,9%), 5 (3,4%), respectivamente, y 1 (0,7%) por ambas representaciones.

El **órgano de mediación** de cada expediente está integrado por las personas mediadoras que designan las partes en cada conflicto, pudiendo ser 1 ó 2 mediadores, siempre por decisiones de éstas. De los 139 expedientes iniciados en 2024, en un total de **59 expedientes (42,4%)** el órgano de mediación designado ha sido **unipersonal** y en **79** ha sido **colegiado (56,8%)**, frente a las 54 (36,2%) actuaciones de un mediador y 95 (63,8%) de dos mediadores producidas el año anterior.

En los procedimientos iniciados en 2024 han intervenido **19 mediadores** de un total de 24 (**79,2%**), y 7 de ellos han sido designados indistintamente tanto por la representación de los trabajadores como por la empresarial.



Durante **2024** han estado **EN TRAMITACIÓN** en la OMAL un total de **152 expedientes de mediación**, 139 iniciados en 2024 y 13 expedientes iniciados en 2023 que se encontraban en tramitación a comienzos del año 2024. Ello supone un ligero **descenso del 2,6%** en los expedientes tramitados, en comparación con los del año anterior (156 expedientes en tramitación).

En el desarrollo de los procedimientos en tramitación, durante el año 2024 se han celebrado **221 reuniones de mediación** en la OMAL, con un **descenso del 6,4%** con respecto a las celebradas en 2023 (236 reuniones de mediación).

A esas 221 reuniones celebradas en 2024 han asistido un total **2.153 personas**, un **8,4% más** que en 2023, desarrollándose **265 horas** de reuniones de negociación en expedientes de mediación, es decir un **4,7% menos** que en 2023, con una duración media de **1 hora y 19 minutos**.

Los **expedientes FINALIZADOS** durante el año 2024 han sido **135**, lo que supone un **descenso del 13,5%** con respecto a 2023 (156 procedimientos finalizados).

Los expedientes finalizados en 2024 **con avenencia han sido 63**, lo que supone un porcentaje del **46,7%** sobre el total de expedientes finalizados en ese año, un **8,1% más** que en 2023.

2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS PROCEDIMIENTOS.

2.1. TIPOLOGÍA DE LOS PROCEDIMIENTOS.

En el artículo 5 de ASACMUR III establece la posibilidad de acudir al organismo ante diferentes tipos de discrepancias y conflictos, sean de interés o sean jurídicos, y tanto de carácter colectivo, como individual.

Por su parte la negociación colectiva contempla en los convenios colectivos regionales la obligación y también la posibilidad de acudir a los procedimientos establecidos en ASACMUR III. Además, la normativa laboral establece numerosos supuestos en los que expresamente se abre el camino a acudir, igualmente, a la OMAL, incluso disponiendo la obligatoriedad de hacerlo, en determinados casos.

Durante el año 2024 se han iniciado **139** expedientes por **discrepancias de carácter colectivo**.

Como en años anteriores, la conflictividad tiende a seguir concentrada en conflictos colectivos de **INTERPRETACIÓN O APLICACIÓN** de norma, convenio, acuerdo, o decisión o práctica de empresa, que siguen representando un alto porcentaje de las discrepancias traídas a mediación. En 2024, se han iniciado **104 expedientes (74,82%)** de interpretación y/o aplicación, frente a los 106 de 2023 (71,14%).

También como en años anteriores, siguen en cuanto al número de mediaciones, las derivadas o consecuencia del ejercicio del derecho de **HUELGA**. En 2024 han experimentado un importante descenso tanto en el número de huelgas como en el porcentaje, han sido **23 expedientes de mediación en huelga (16,55%)** en 2024 frente a los 30 (20,13%) de 2023.

Los conflictos en procesos de **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**, mayormente por bloqueos en la negociación de los convenios, son los terceros más numerosos. Este tipo de conflictos han derivado en **11 expedientes (7,91%)** en 2024, frente a los 12 (8,05%) del año anterior.



Finalmente, en la categoría de **OTROS**, en 2024 se ha iniciado **1 expediente (0,72%)** por **impugnación de convenio**. En el año 2023 también se inició un expediente, si bien fue por discrepancias en los procesos para la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo.

GRÁFICO 4. TIPOLOGÍA CONFLICTO DE EXPEDIENTES INICIADOS 2023 Y 2024 (EN %).

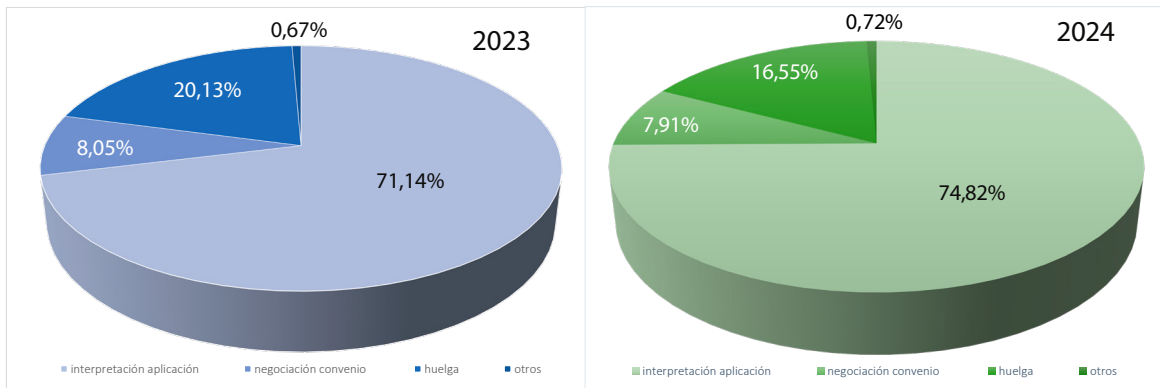


GRÁFICO 5. TIPOLOGÍA CONFLICTO DE EXPEDIENTES INICIADOS 2020-2024.

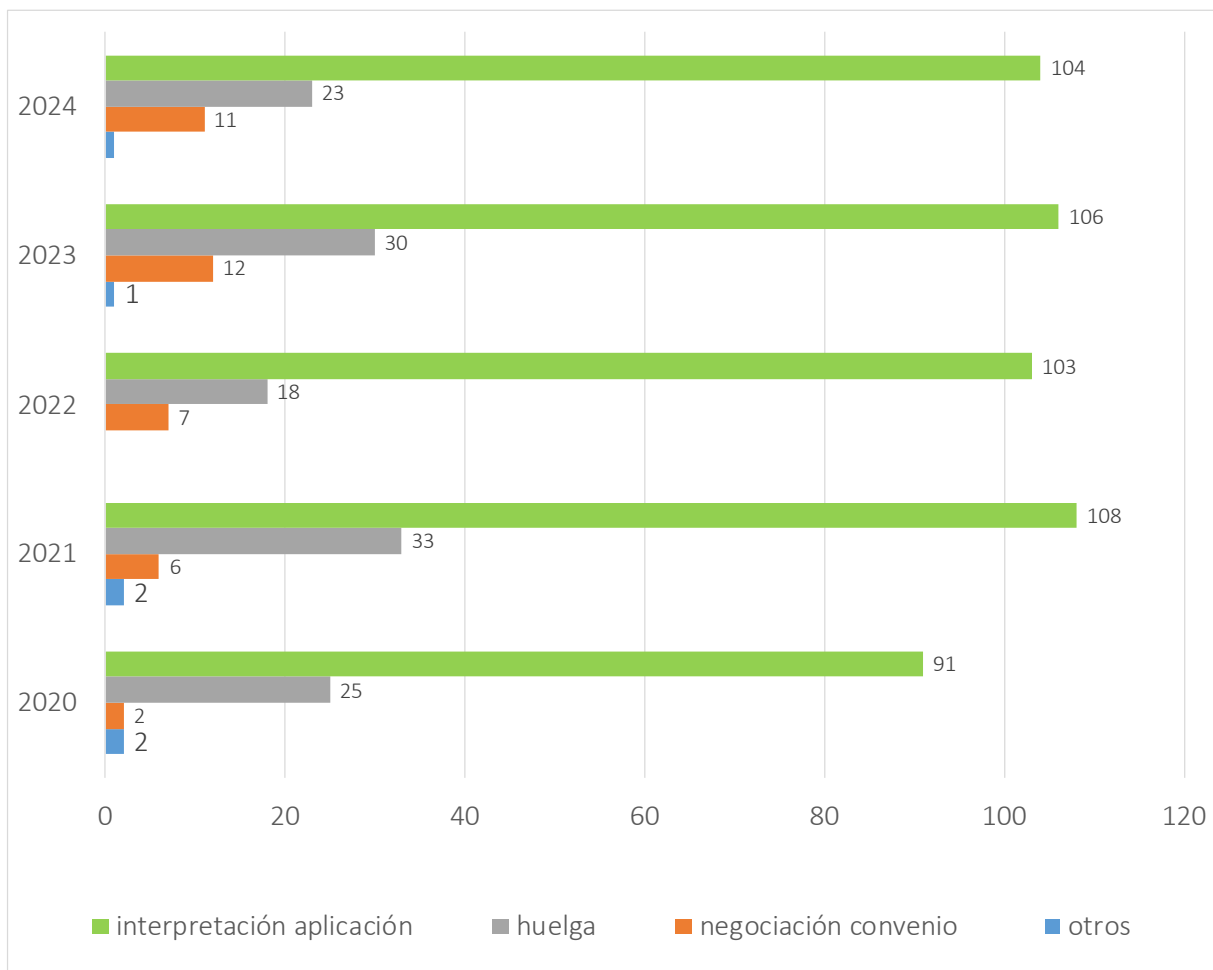




GRÁFICO 6. TIPOLOGÍA CONFLICTO DE EXPEDIENTES INICIADOS 2002-2024 (N° EXPED.).

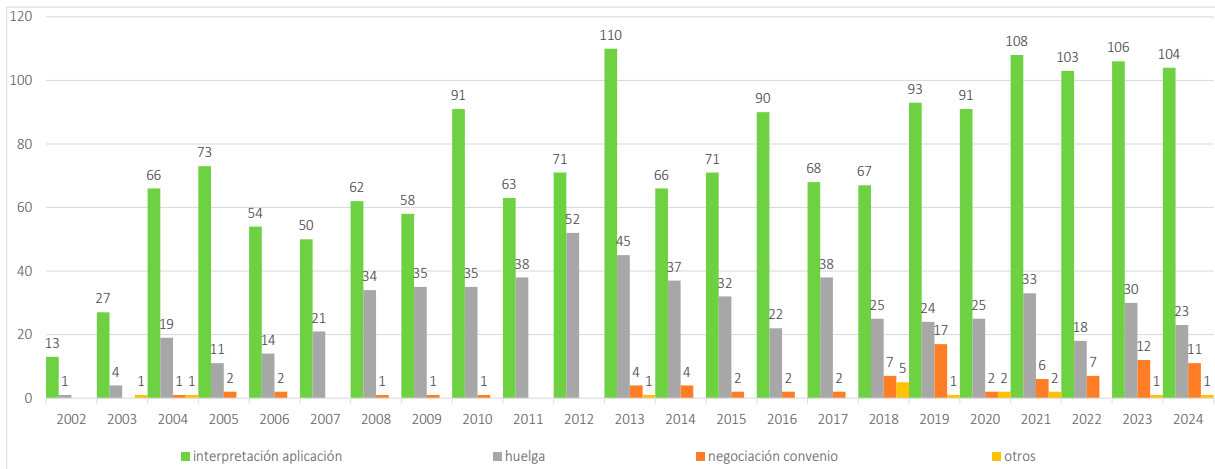
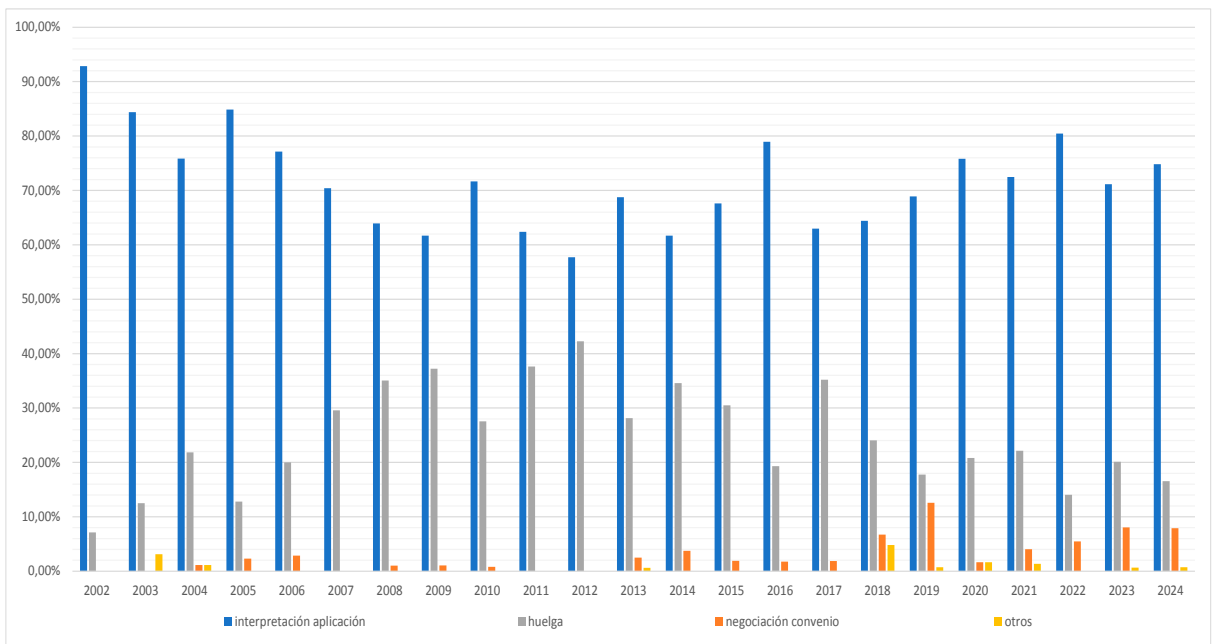


GRÁFICO 7. TIPOLOGÍA CONFLICTO EN EXPEDIENTES INICIADOS 2002-2024 (%).



2.2. MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO.

En este apartado se analizan las diferentes materias que han motivado los expedientes de mediación iniciados en 2024, con independencia del tipo de conflicto planteado por las partes.

Las discrepancias relacionadas con **RETRIBUCIONES, TIEMPO DE TRABAJO** y **VARIAS MATERIAS**, suman el mayor **número de expedientes** iniciados en 2024, 34 la primera, 32 la segunda y 30 la tercera, lo que representan un **24%, 23% y 22%** respectivamente.

En el gráfico nº 8 a continuación se han reflejado la cantidad y el porcentaje anual correspondiente, de los expedientes de mediación iniciados en 2024 en función de las materias objeto de conflicto en 2024.

GRÁFICO 8. MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO EN EXPEDIENTES INICIADOS 2024.

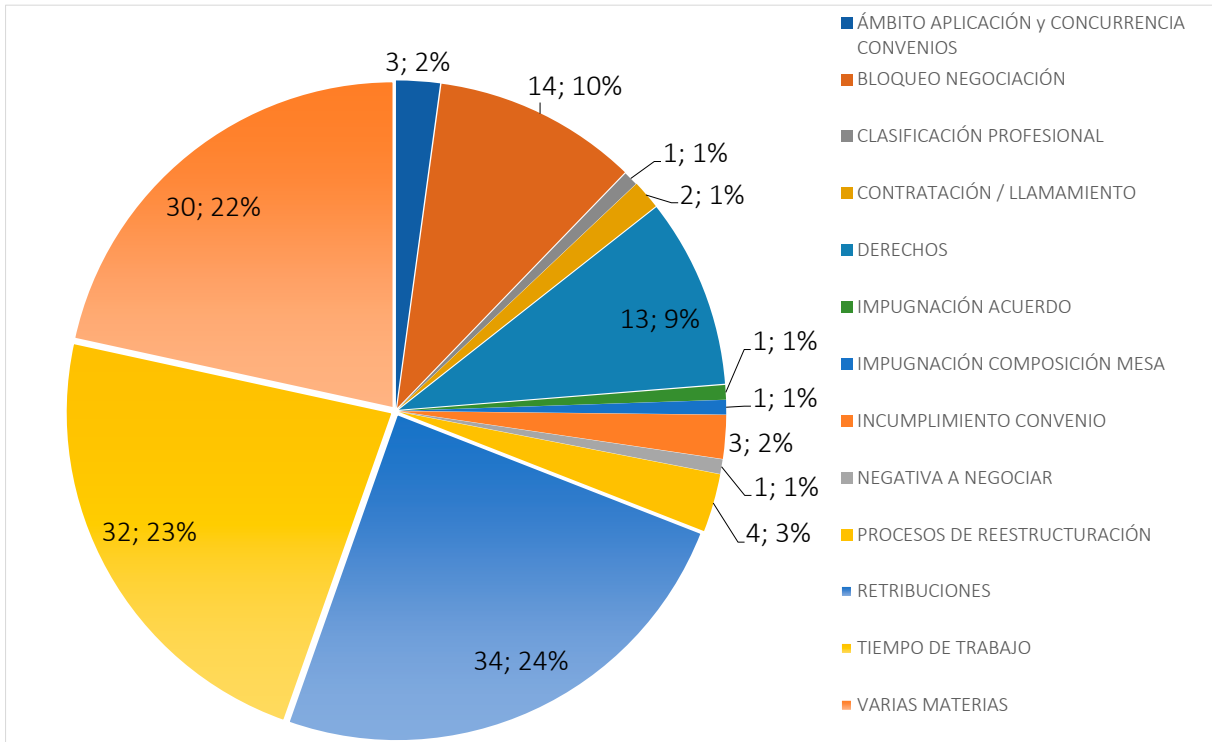


TABLA 1. MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO EN EXPEDIENTES INICIADOS 2024.
Personas trabajadoras y empresas afectadas.

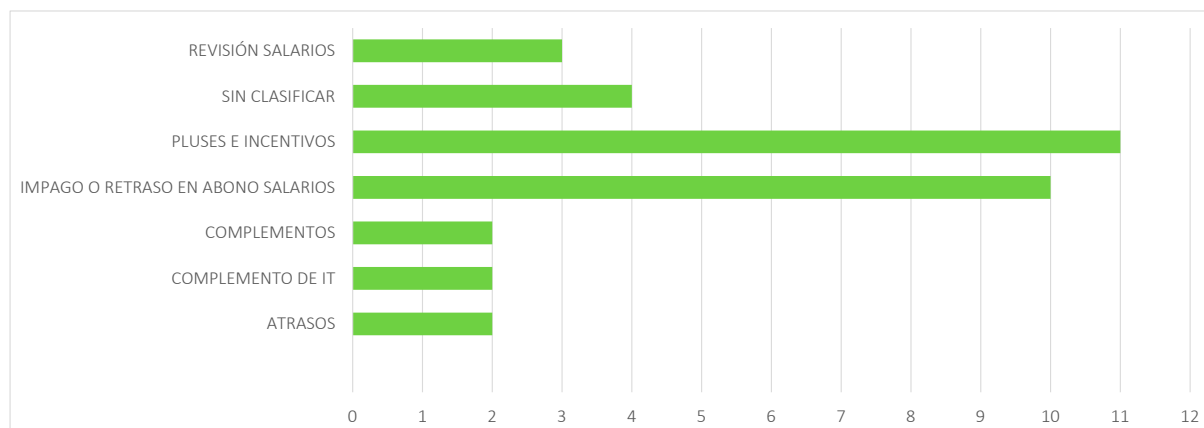
MATERIAS objeto de conflicto	Nº Expedientes	Personas trabajadoras	Empresas
ÁMBITO APLICACIÓN y CONCURRENCIA CONVENIOS	3	1.951	4
BLOQUEO NEGOCIACIÓN	14	49.626	4.582
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	1	8	1
CONTRATACIÓN / LLAMAMIENTO	2	178	2
DERECHOS	13	6.755	13
IMPUGNACIÓN ACUERDO	1	400	1
IMPUGNACIÓN COMPOSICIÓN MESA	1	1.275	85
INCUMPLIMIENTO CONVENIO	3	58	3
NEGATIVA A NEGOCIAR	1	350	1
PROCESOS REESTRUCTURACIÓN	4	1.244	4
RETRIBUCIONES	34	28.412	3.036
TIEMPO DE TRABAJO	32	8.418	33
VARIAS MATERIAS	30	9.342	31
TOTAL	139	108.017	7.796

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



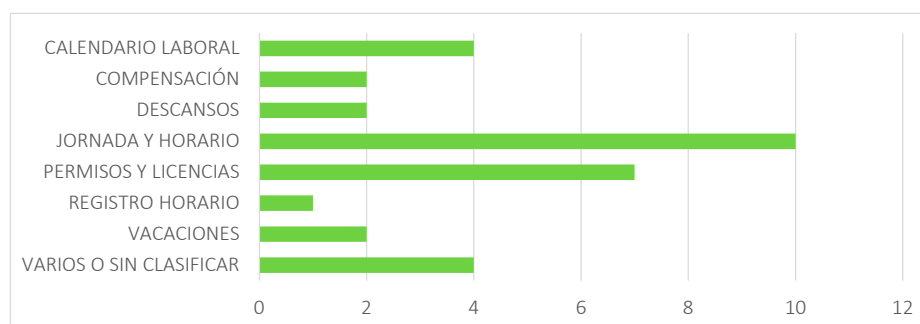
En esta materia se han iniciado en 2024 un total de 34 expedientes (24,5%), afectando a 28.412 personas trabajadoras (26,3%) y 3.036 empresas (38,9%). Los temas más recurrentes han sido los relativos a **pluses e incentivos**, con 11 expedientes, la **falta de pago o el retraso en el pago de salarios**, 10 expedientes y **sin clasificar**, con 4 procedimientos.

GRÁFICO 9. TEMAS ESPECÍFICOS EN LOS EXPEDIENTES INICIADOS EN MATERIA DE RETRIBUCIONES. 2024.



Los conflictos relativos a **TIEMPO DE TRABAJO** ocupan el segundo lugar por el número de expedientes iniciados en 2024 con 32, lo que supone 23%, afectando a 8.418 personas trabajadoras (7,8%) y 33 empresas (0,4%). Se incluyen en esta materia 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 **permiso y licencias**, con 10 y 7 procedimientos, respectivamente.

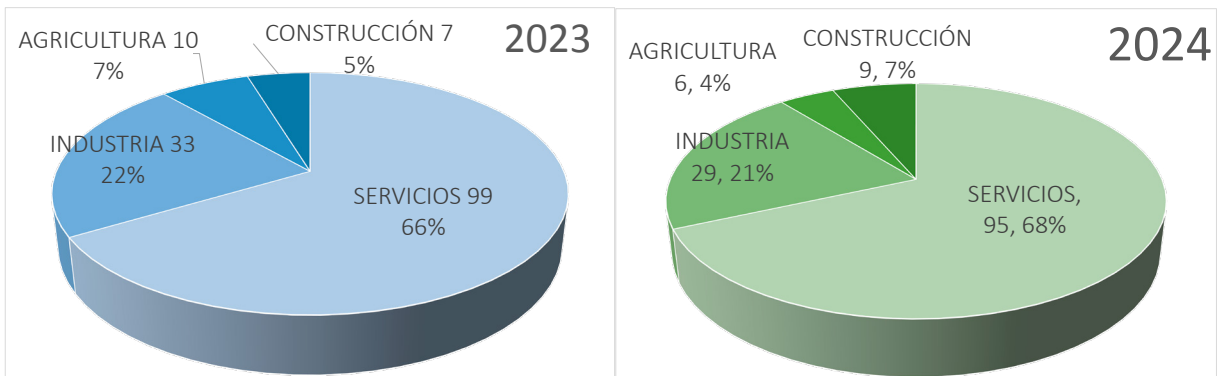
GRÁFICO 10. TEMAS ESPECÍFICOS EN LOS EXPEDIENTES INICIADOS EN LA MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO. 2024.



2.3. SECTORES DE ACTIVIDAD AFECTADOS POR LOS PROCEDIMIENTOS.

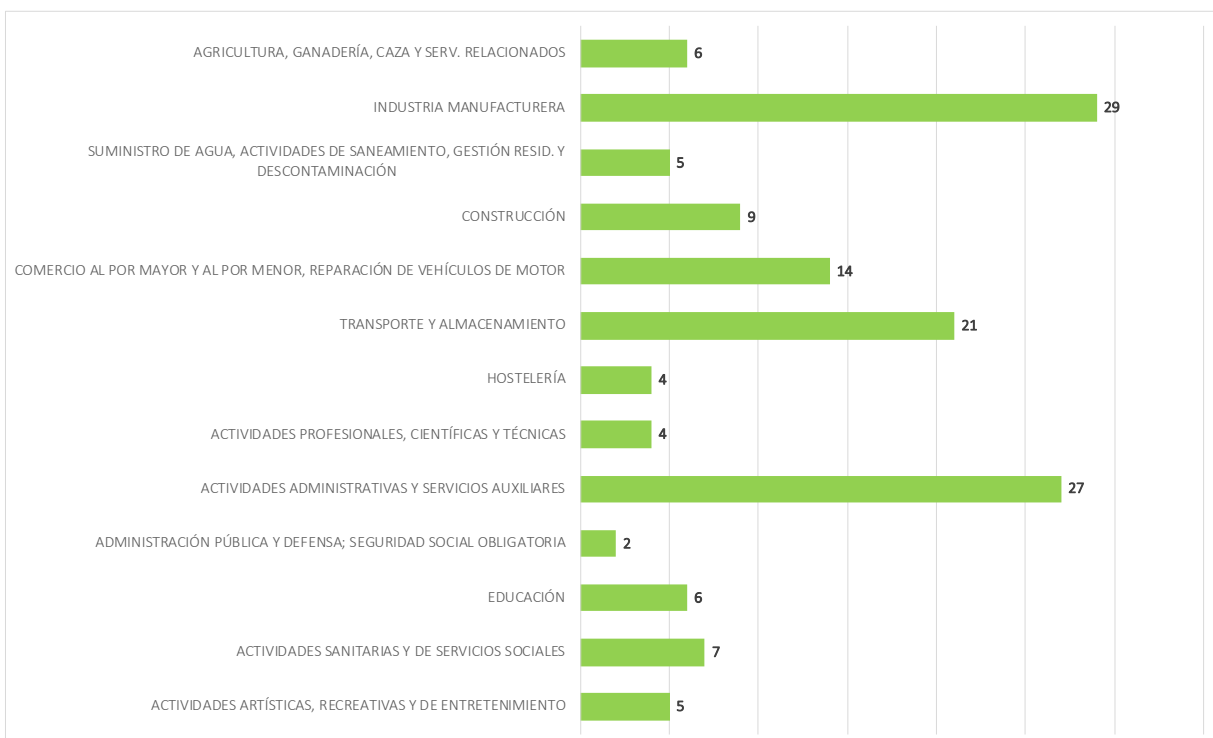
Tomando como referencia el CNAE-2009, teniendo en cuenta los datos solicitados por el Ministerio de trabajo y a fin de homogeneizar la información relativa a dichos sectores, los expedientes iniciados en 2024 afectaron, como en años anteriores, principalmente al sector **SERVICIOS**, seguido de la **INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN** y **AGRICULTURA**. (Gráfico 11)

GRÁFICO 11. N° DE PROCEDIMIENTOS POR SECTORES Y PORCENTAJE (2023-2024).



La mayor parte de los conflictos planteados en la OMAL en 2024 quedarían encuadrados en la **SECCIÓN CNAE-2009 C “Industria manufacturera”** que ha totalizado **29** expedientes (20,9%), seguida de la sección **N “Actividades administrativas y servicios auxiliares”**, con **27** (19,4%) y de la **H “Transporte y almacenamiento”**, con **21** expedientes (15,1%). (Gráfico 12)

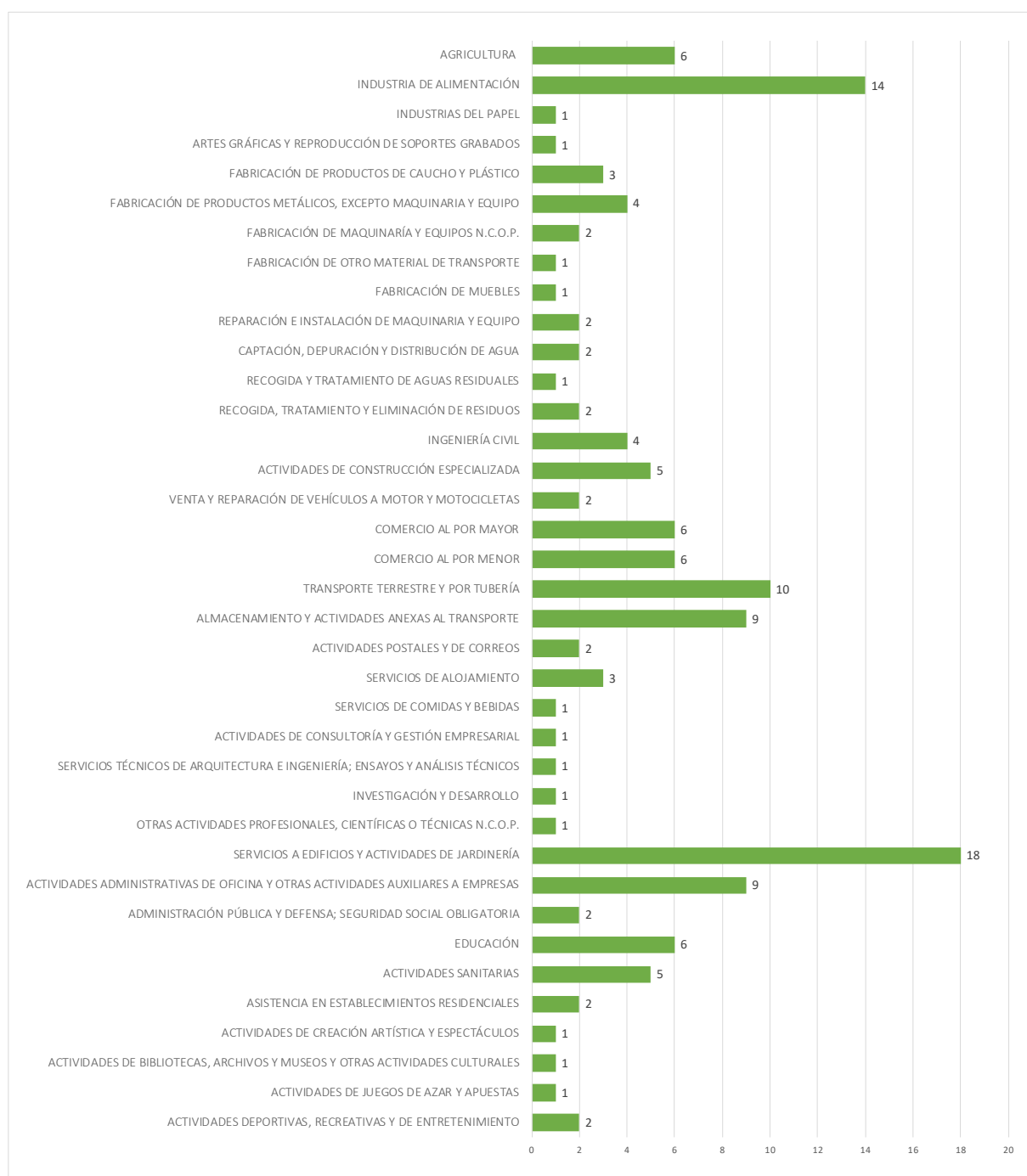
GRÁFICO 12. N° DE EXPEDIENTES INICIADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2024 (SECCIONES CNAE).



En función de las **DIVISIONES** en las que se estructura la CNAE-2009, 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).



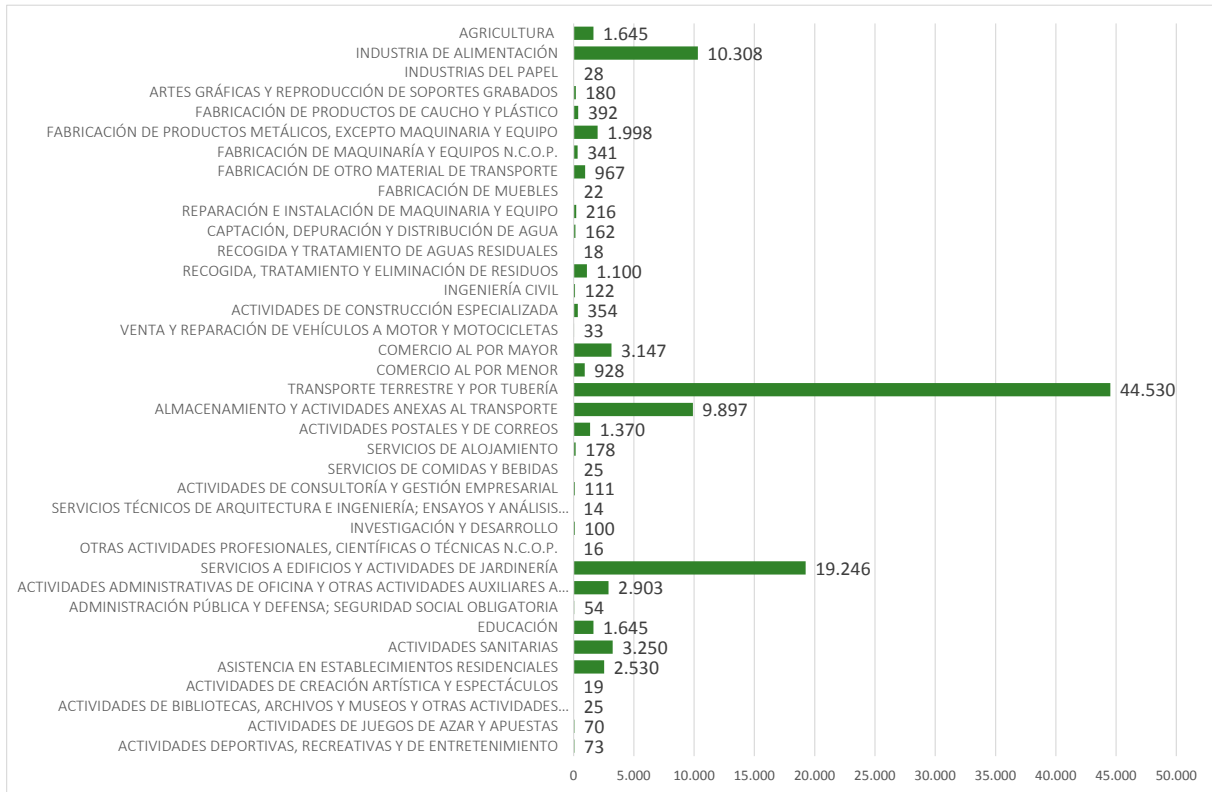
GRÁFICO 13. N° EXPEDIENTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2024 (DIVISIONES CNAE).



Por último, en el gráfico 14 se han representado las personas trabajadoras afectadas por los expedientes iniciados en 2024 también en función de las divisiones CNAE. Así las divisiones en presentan un mayor número de personas trabajadoras afectadas por los conflictos iniciados en 2024 han sido la de **“Transporte terrestre y por tubería” (CNAE 49)**, la de **“Servicios a edificios y actividades de jardinería” (CNAE 81)** y la de **“Industria de alimentación” (CNAE 10)**, con **44.530 (41,2%)**, **19.246 (17,8%)** y **10.308 (9,5%)** personas trabajadoras afectadas respectivamente.



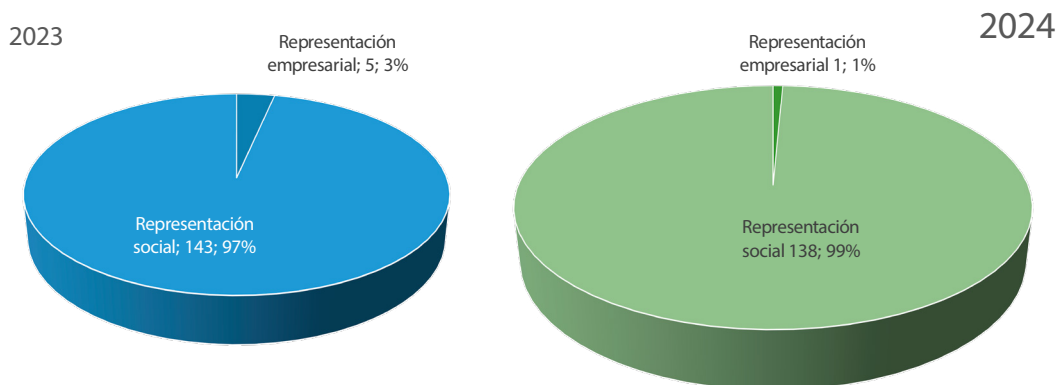
GRÁFICO 14. N° DE TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD 2024 (DIVISIONES CNAE).



2.4. PROMOCIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE MEDIACIÓN.

Durante el año 2024, se mantiene el uso mayoritario de la mediación laboral para la solución autónoma de conflictos laborales por la parte social, así **138 expedientes (99%)** han sido iniciados a instancia de la **representación de los trabajadores**, frente a los 143 del año anterior (97%). Los expedientes promovidos por la **representación empresarial** han sido **1 (1%)** y **ninguno** ha sido iniciado a instancia de ambas representaciones.

GRÁFICO 15. N° EXPEDIENTES Y PORCENTAJE EXPEDIENTES INICIADOS PARTE SOCIAL Y EMPRESARIAL (2023-2024).





En 2024, el **76%** de las solicitudes han sido presentada por la **representación sindical**, frente al 67% de 2023. El porcentaje de conflictos promovidos por la **representación unitaria** de las personas trabajadoras ha **descendido** en 2024 hasta situarse en un **22%**, frente al 28% en 2023, 33% en 2022, 26% en 2021, 20% en 2020, 29,6% en 2019, un 37% en 2018 y un 41% en 2017. **2 (1%)** expedientes han sido promovidos por los **trabajadores**, 1 el año 2023.

Finalmente, **1** procedimiento ha sido tramitado a instancia de la **empresa**, lo que supone un **1%**, frente a los 5 del año anterior.

GRÁFICO 16. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE (2023-2024).

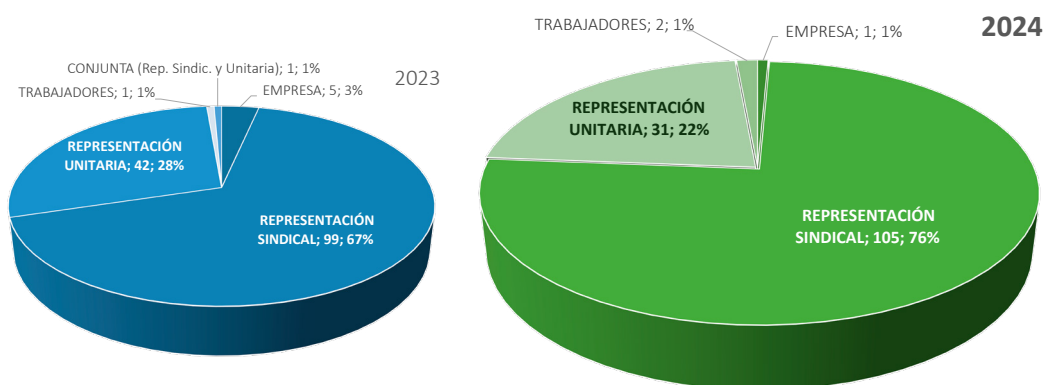
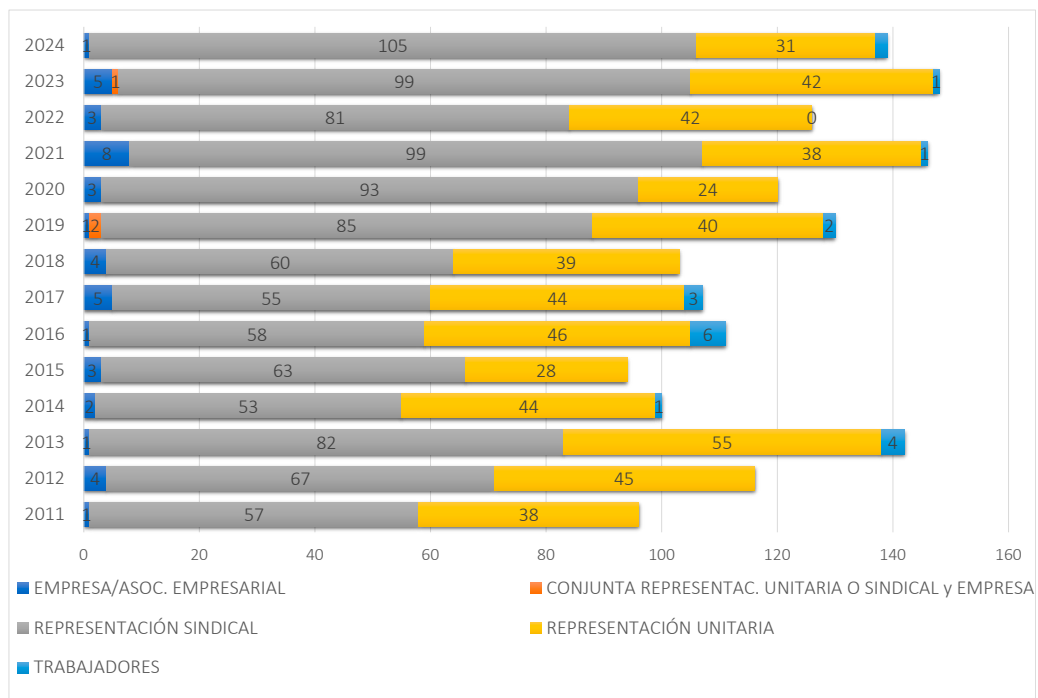


GRÁFICO 17. EVOLUCIÓN N° EXPEDIENTES POR TIPO DE SOLICITANTE DE LA MEDIACIÓN 2011-2024.

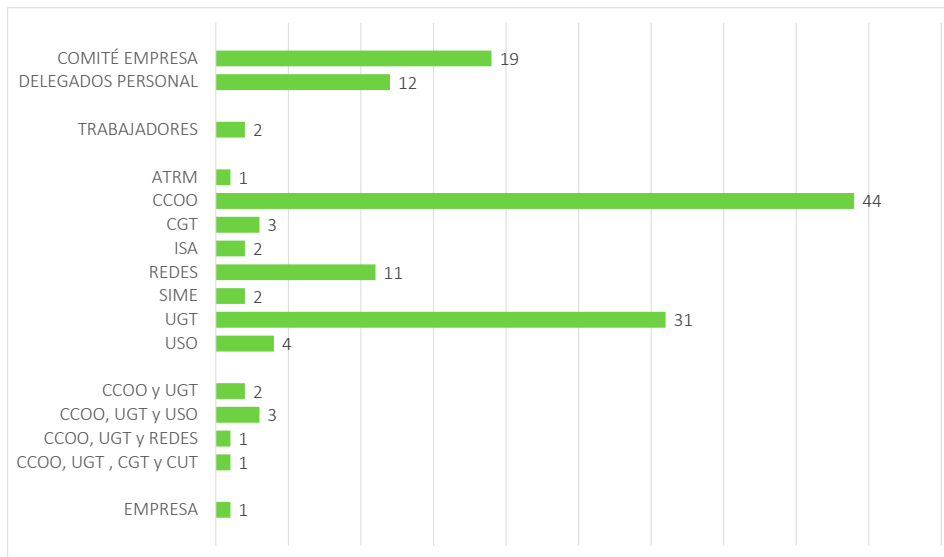


Si consideramos los conflictos planteados en solitario por las diferentes **REPRESENTACIONES** (gráfico 18), y como sucedió el año anterior, en 2024 **CCOO** ha sido la representación que ha



solicitado más mediaciones en la OMAL, **44** (31,6%) expedientes, frente a los 36 (24,1%) del año anterior, seguida de **UGT** con **31** (22,3%) expedientes instados, a continuación encontraríamos a los **Comités de empresa** **19** (13,7%) solicitudes presentadas en 2024, los **Delegados de Personal** **12** (8,6%), **REDES** con **11** (7,9%), y, en un número significativamente menor, USO (4), CGT (3), los trabajadores (2), ISA (2), SIME (2), ATRM (1) y la representación empresarial (1). También han instado 1 mediación la CUT si bien, de manera conjunta con otros tres sindicatos.

GRÁFICO 18. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE DE LA MEDIACIÓN 2024.



Si consideramos las solicitudes presentadas tanto de manera individual como conjunta (gráfico 19), 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 un total de **51** un **36,7%** del total, a las 44 en solitario sumamos otras 7 presentadas conjuntamente con otras organizaciones. **UGT** ha presentado **38** solicitudes (27,3% del total), 31 en solitario y 7 de manera conjunta. Lejos de las 19 (13,7%) de los comités de empresa y de las 12 (8,6%) de REDES y de las, también, 12 (8,6%) presentadas por los Delegados de personal.

GRÁFICO 19. N° EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, CONSIDERANDO ACTUACIONES PROMOVIDAS TANTO INDIVIDUALMENTE COMO DE MANERA CONJUNTA CON OTRAS REPRESENTACIONES. 2024.

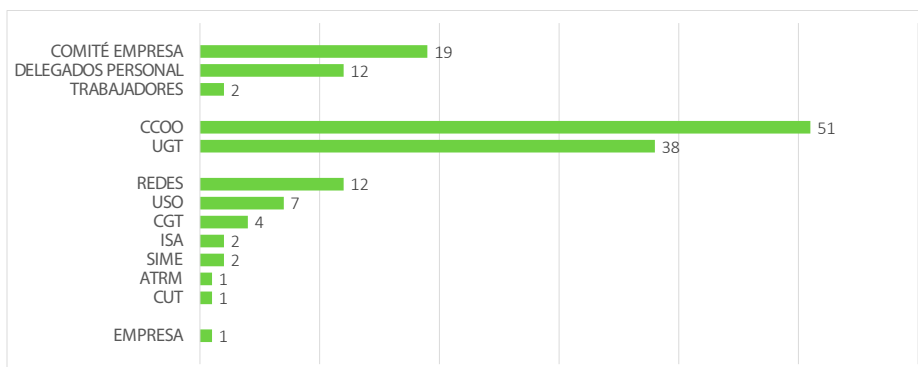
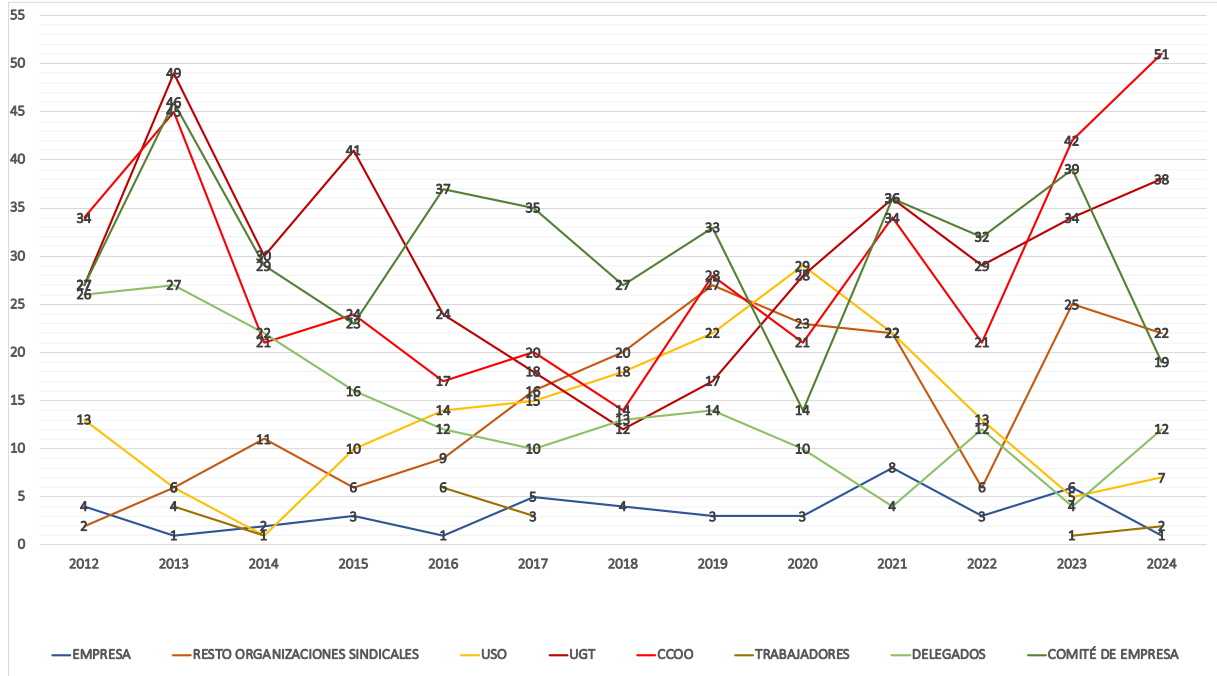




GRÁFICO 20. COMPARATIVA Nº EXPEDIENTES INICIADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, CONSIDERANDO ACTUACIONES PROMOVIDAS TANTO INDIVIDUALMENTE COMO DE MANERA CONJUNTA CON OTRAS REPRESENTACIONES. (2010-2024).



2.5. PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS EN LOS PROCEDIMIENTOS.

En los 139 expedientes de mediación laboral iniciados en 2024 se han visto afectadas **108.017 personas trabajadoras y 7.796 empresas** en la Región de Murcia.

GRÁFICO 21. COMPARATIVA PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS 2022-2024.

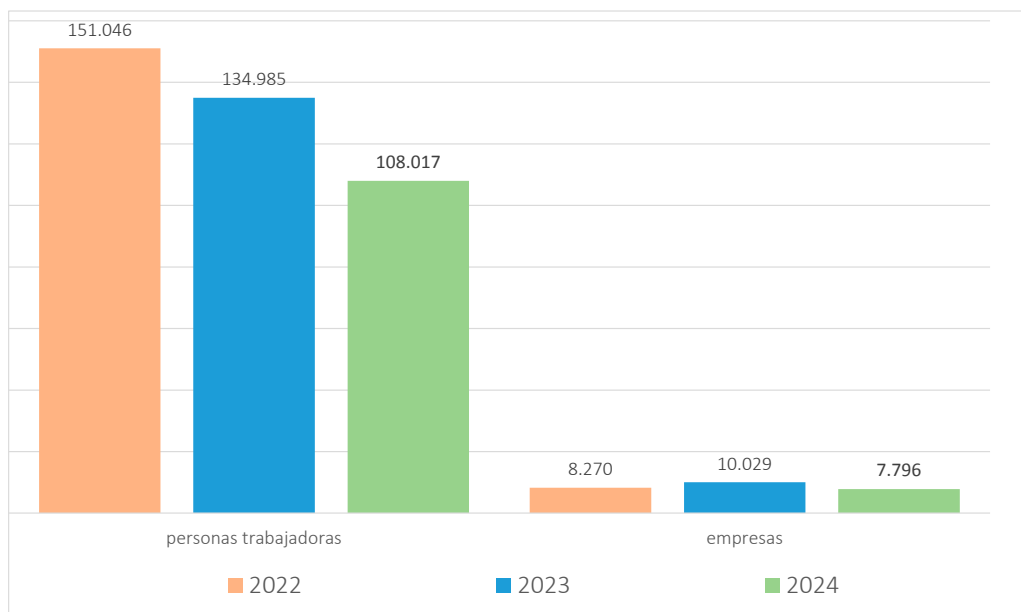




TABLA 2. EXPEDIENTES INICIADOS Y PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS POR TRIMESTRES 2024.

	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	Total anual 2024
Expedientes	23	37	28	51	139
Personas trabajadoras	41.798	18.460	9.177	38.582	108.017
Empresas	3.944	708	67	3.077	7.796
Pers. trabaj. / Exped.	1817,30	498,92	327,75	756,51	777,10
Emp. / Exped.	171,48	19,14	2,39	60,33	56,09

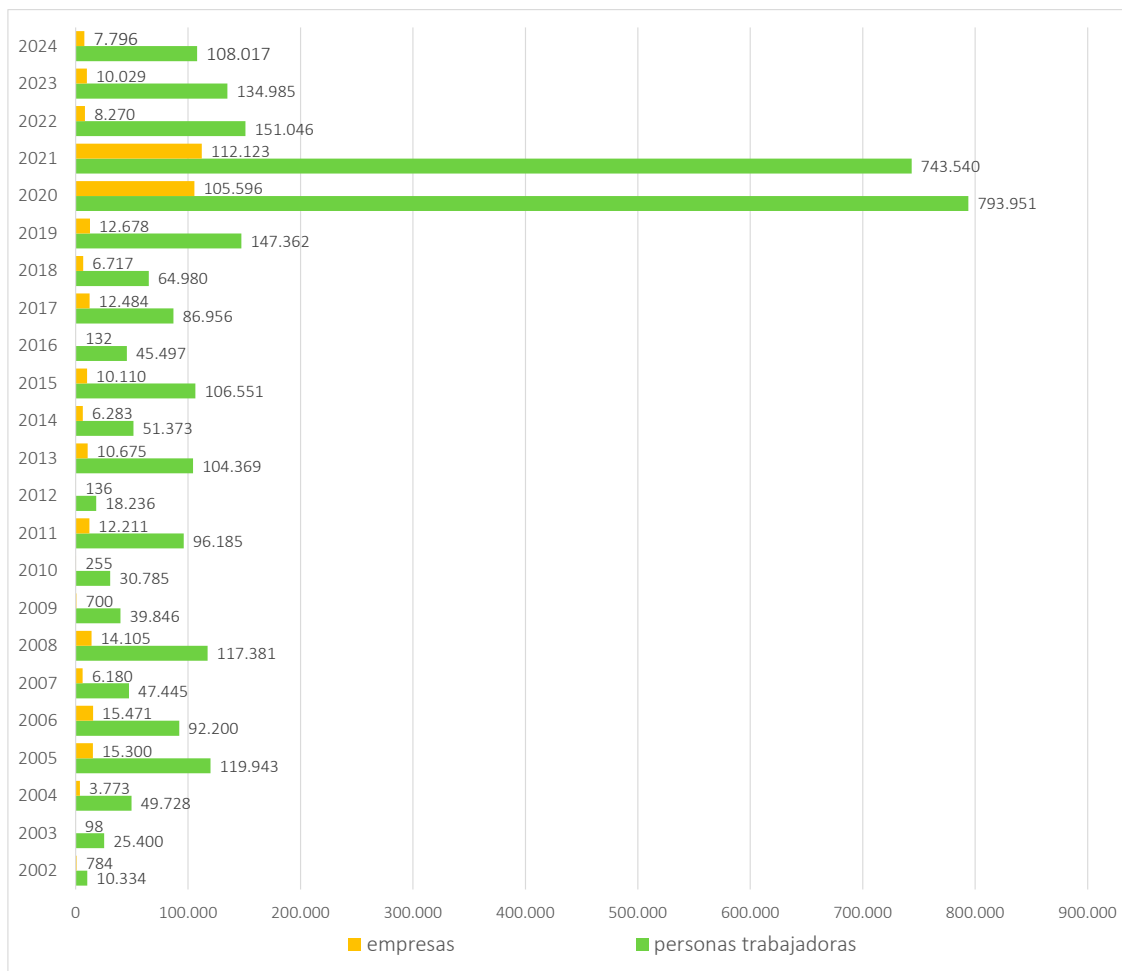
Los conflictos derivados del bloqueo en la negociación de un convenio han sido los que mayor número de personas trabajadoras y de empresas han afectado.

TABLA 3. PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS, POR MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO 2024.

MATERIAS objeto de conflicto	Nº Expedientes	Personas trabajadoras	Empresas
ÁMBITO APLICACIÓN y CONCURRENCIA CONVENIOS	3	1.951	4
BLOQUEO NEGOCIACIÓN	14	49.626	4.582
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	1	8	1
CONTRATACIÓN / LLAMAMIENTO	2	178	2
DERECHOS	13	6.755	13
IMPUGNACIÓN ACUERDO	1	400	1
IMPUGNACIÓN COMPOSICIÓN MESA	1	1.275	85
INCUMPLIMIENTO CONVENIO	3	58	3
NEGATIVA A NEGOCIAR	1	350	1
PROCESOS REESTRUCTURACIÓN	4	1.244	4
RETRIBUCIONES	34	28.412	3.036
TIEMPO DE TRABAJO	32	8.418	33
VARIAS MATERIAS	30	9.342	31
	139	108.017	7.796



GRÁFICO 22. EVOLUCIÓN N° TOTAL BENEFICIARIOS MEDIACIONES INICIADAS 2002-2024.
Los datos de los años 2020 y 2021 incluyen los expedientes de las huelgas generales convocadas esos años.



2.6. RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS FINALIZADOS EN 2024.

Durante el año 2024 se han encontrado en **tramitación** un total de **152** expedientes, 13 expedientes iniciados el año 2023 y 139 iniciados en el año 2024, un 10% menos que el año 2023. A comienzos de 2025 se encontraban en tramitación 17 expedientes.

En consecuencia, en 2024 han **FINALIZADO** un total de **135 expedientes de mediación**, frente a los 156 del año anterior, lo que supone un **descenso del 13,5%**.

Considerando la clasificación establecida atendiendo al **tipo de conflicto** (interpretación y aplicación, negociación colectiva, huelga, inaplicación de condiciones, despidos colectivos y otros), de los 135 expedientes finalizados en 2024, **102 expedientes (75,6%)** han sido por conflictos colectivos **interpretación o aplicación**, **20 (14,8%)** por conflictos que han motivado la convocatoria de **huelga**, por conflictos derivados de la **negociación colectiva** de convenios finalizaron **10 expedientes (7,4%)** y **1 (0,7%)** por la impugnación de acuerdo (**otros**).

De los 135 procedimientos concluidos a lo largo del año 2024, **63 han sido CON AVENENCIA**, lo que representa un **46,7% del total**, experimentando un **aumento de un 8,2%** respecto al



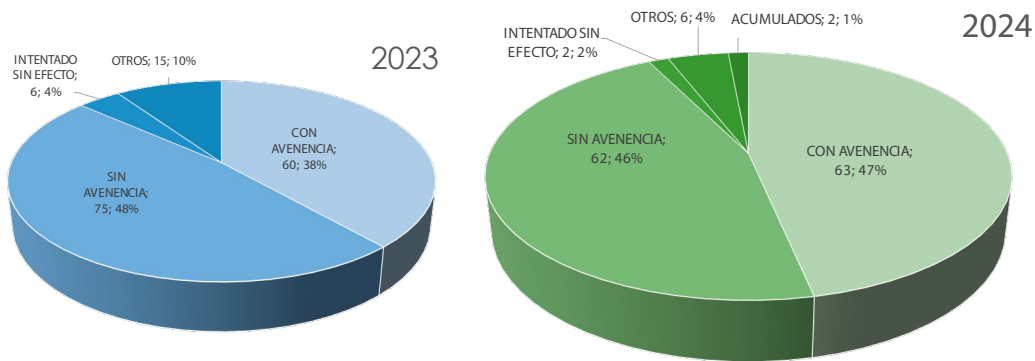
año 2023 (60 resoluciones y un 38,5% de resultados positivos). Si excluimos 2 expedientes que fueron acumulados y 8 expedientes en los que la tramitación no resultó efectiva, bien por incomparecencia de la parte empresarial (intentado sin efecto) o bien por otros motivos (por desistimiento, porque la mediación no pudiera llevarse a efecto o por archivo), el porcentaje de resoluciones sobre las **tramitaciones efectivas sería del 50,4%**.

Los expedientes que finalizaron **sin avenencia** entre las partes en 2024 sumaron **62**, es decir un **45,9%** del total, con un descenso de un 2,2%, respecto al año 2023 (75 expedientes sin avenencia, 48,1% del total). Si excluimos los 10 expedientes referidos en el párrafo anterior, las sin avenencia representarían el **49,6%**.

Respecto a los expedientes en los que la **tramitación no resultó efectiva**, ascendieron a **8** en 2024, un 5,9% del total, frente al 13,5% del año anterior, lo que supone un descenso de un 7,6%. De ellos, **2** expedientes finalizaron **intentados sin efecto y 6 desistidos**.

Como se ha señalado antes, **2 expedientes, 1,5%, fueron acumulados**.

GRÁFICO 23. RESULTADOS OBTENIDOS EXPEDIENTES TRAMITADOS 2023-2024.



Las personas trabajadoras y empresas que han visto **resueltas favorablemente sus discrepancias en los 63 expedientes concluidos con avenencia** han sido **21.868 y 970**, es decir un 25,8% y un 18,8% respectivamente sobre los totales. Estas cifras son significativamente inferiores a las del año anterior (48.140 y 4.191), siendo la causa el conflicto finalizado sin avenencia en marzo 2024 en el sector de transportes de mercancías por carretera.

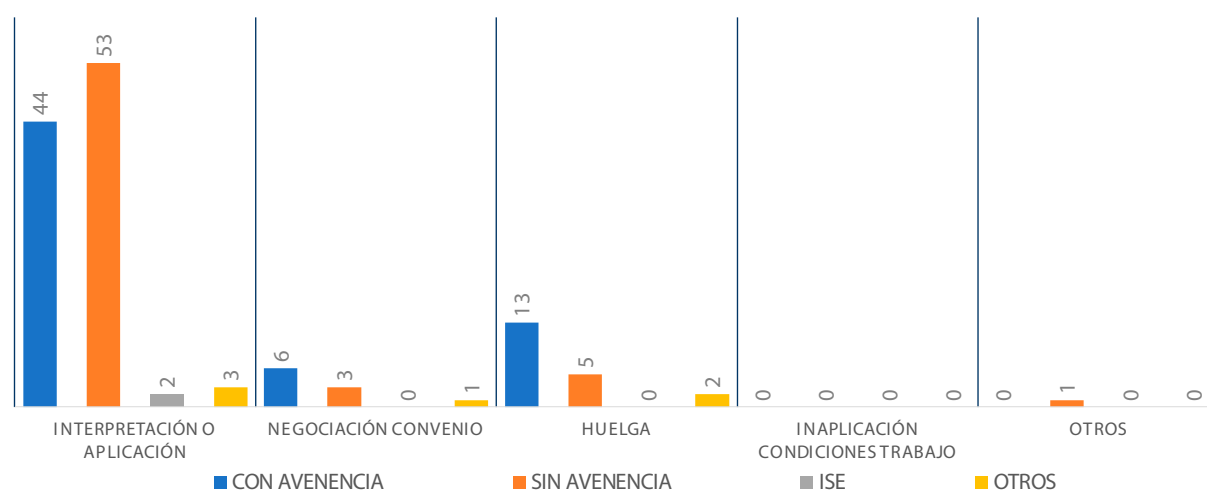
TABLA 4. RESULTADOS OBTENIDOS POR MESES: EXPEDIENTES TRAMITADOS, PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS. 2024.

	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	6	2	3		1	1.561	370	224		967	7	3	3		1
FEBRERO	5	3	2			2.380	2.080	300			5	3	2		
MARZO	10	2	8			30.084	140	29.944			3.470	2	3.468		
ABRIL	10	6	3	1		17.140	9.984	7.140	16		862	467	394	1	
MAYO	12	9	3			2.855	1.755	1.100			411	408	3		
JUNIO	14	5	9			6.339	1.099	5.240			98	5	93		
JULIO	14	5	8		1	5.420	1.548	2.872		1.000	42	14	8		20
AGOSTO	5	1	4			2.200	300	1.900			5	1	4		
SEPTIEMBRE	5	2	3			2.410	78	2.332			6	2	4		
OCTUBRE	20	12	6		2	3.855	808	2.922		125	22	14	6		2
NOVIEMBRE	13	7	4		2	2.839	488	801		1.550	176	21	4		151
DICIEMBRE	19	9	9	1		7.778	3.218	4.530	30		51	30	20	1	
TOTAL	133	63	62	2	6	84.861	21.868	59.305	46	3.642	5.155	970	4.009	2	174



Considerando la clasificación establecida atendiendo al tipo de conflicto (*interpretación y aplicación, negociación colectiva, huelga, inaplicación de condiciones, despidos colectivos y otros*), de los 63 expedientes finalizados en 2024 con acuerdo, **44 (69,8%)** han sido en conflictos de **interpretación y aplicación**, **13 (20,6%)** por conflictos consecuencia de **huelga** y **6 (9,5%)** por conflictos de negociación colectiva.

GRÁFICO 24. RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS 2024.



Por otro lado, si tenemos en cuenta las avenencias obtenidas considerando específicamente en el número de expedientes de cada tipología de conflicto, en los conflictos consecuencia del ejercicio del derecho de **huelga** se ha obtenido un **65% de avenencias** (70% en 2023), los conflictos de **negociación de convenio** o acuerdo el porcentaje de avenencias es de un **60%** (44,4% en 2023) y en los conflictos de **interpretación y/o aplicación** las avenencias alcanzan el **43,1%** (30,2% en 2023).

Por otro lado, en los 62 expedientes de mediación finalizados sin avenencia en 2024, a fin de impulsar el uso de los procedimientos de arbitraje para la solución definitiva del conflicto no resuelto en mediación y con lo que se evitaría la judicialización del mismo, se consigna en las actas finales una **propuesta a las partes específica de ofrecimiento de un arbitraje en la OMAL**. De las 62 propuestas realizadas, en **11 la parte solicitante habría estado dispuesta** a someter la controversia a dicho arbitraje. Considerando que dada la naturaleza del procedimiento arbitral se requiere el compromiso previo de ambas partes para su inicio y tramitación y que la parte no solicitante no ha respondido afirmativamente a ninguna de las 62 propuestas realizadas, durante el año 2024 tampoco se ha podido desarrollar ningún procedimiento de arbitraje.

2.7. REUNIONES DE MEDIACIÓN.

En el marco de los procedimientos de mediación tramitados en la OMAL, durante el año 2024 se han celebrado **221 reuniones de mediación** en la OMAL, con un **descenso del 6,4%**



con respecto a 2023 (236 reuniones de mediación). Señalar además que 35 reuniones fueron suspendidas en 2024. La **media** de reuniones de mediación por expediente en tramitación durante 2024 ha sido de **1,5**.

A esas 221 reuniones celebradas en 2024 han asistido un total **2.153 personas**, un **8,6% más** que en 2023, desarrollándose **265 horas** de mediación, es decir un **4,7% menos** que en 2023, con una duración media de **1 hora y 19 minutos**.

Un **4,5%** 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**.

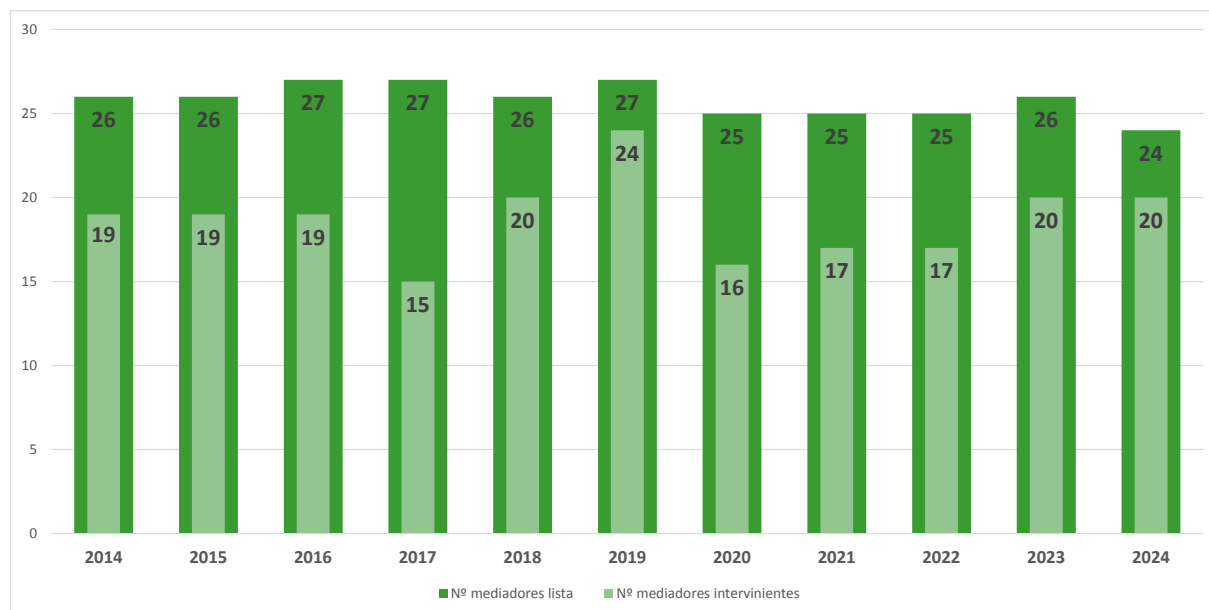
Es el órgano de mediación el que determina la duración del procedimiento, acordando el número de reuniones que resulten necesarias, así como la duración de estas y los aplazamientos y suspensiones de las comparecencias.

La **LISTA DE PERSONAS MEDIADORAS** de la OMAL está integrada en 2024 por **24 personas, 17 hombres y 7 mujeres**, designadas por las organizaciones firmantes de ASACMUR. Durante dicho ejercicio se ha producido la baja de dos mediadores en la lista.

En los 152 procedimientos de mediación **en tramitación** en la OMAL durante 2024 han intervenido un total de **20 mediadores**, un **83,3%** de las personas mediadoras a disposición de las partes para su designación en el procedimiento. En 2023 también intervinieron 20 mediadores si bien el porcentaje fue del 77%.



GRÁFICO 25. MEDIADORES INTERVINIENTES 2014-2024.



Considerando que la designación de los mediadores corresponde a las partes en el procedimiento, es de destacar que **7 personas mediadoras** en 2024 han sido **designados indistintamente** tanto por la parte solicitante de la mediación como por la parte no solicitante y que **9 personas mediadoras han actuado en solitario**, designadas por una sola de las partes. A nuestro entender, ambos datos acreditan el constante aumento de la consideración por las partes de la persona mediadora que va a actuar, con independencia de la organización que lo ha propuesto y la valoración creciente de la **objetividad** y **neutralidad** en su actuación. A ello ha contribuido que en la lista de personas mediadoras facilitada por la OMAL se haya suprimido la indicación de la entidad que los ha designado.

Además significar que durante el año 2024, de los 152 expedientes en tramitación, en **62 (40,8%)** ha actuado **una sola persona mediadora**. De esos 62 expedientes, un mediador ha actuado en 17, lo que representan un 27,4% de ellos y un 11,2% de los expedientes de mediación en tramitación totales. Se constata así que se va consolidando la **confianza** que inspira el órgano de mediación actuante, como tercero ajeno al conflicto, que va a desarrollar su labor con imparcialidad y objetividad y con absoluta independencia de la entidad que haya propuesto la incorporación del mediador a la lista.

La **media** de expedientes mediaciones en tramitación en 2024 por mediador interviniente es de **7,6**.

Cuatro personas mediadoras que **no han sido designadas** para intervenir en ninguno de los expedientes en tramitación durante 2024.

En cuanto al número de intervenciones por persona mediadora, una ha actuado en 2 expedientes y otras dos han sido designadas para actuar en 3 expedientes. Por el contrario, el mayor número de intervenciones corresponde a 4 mediadores que lo han hecho en 38, 33, 31 y 27 expedientes, en 16 de ellos de manera conjunta. Estos **cuatro mediadores** han intervenido en **113** expedientes lo que representa un **74,3%** de las tramitaciones.



Es de destacar que **un solo mediador** ha sido designado en **38** de los 152 **expedientes** de mediación en **tramitación** en 2024 (25%).

Por otro lado, esa persona mediadora, además, ha participado en **35** de los 135 **expedientes** de mediación **finalizados** en 2024 (25,9%), en **20** designado por la parte solicitante y **15** por la no solicitante, y en **15** de ellos ha intervenido como órgano unipersonal. En los 35 expedientes en los que ha intervenido, en 14 ha obteniendo el resultado de con avenencia (40%).

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 impulsen 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.

Durante el año 2024 se 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 o 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 2024 se han iniciado **47 expediente de negociación** derivadas de la mencionada asistencia y colaboración a comisiones negociadoras, comisiones paritarias y comités, así como a organizaciones sindicales y empresariales representativas en los correspondientes ámbitos de negociación y órganos de representación unitaria de los trabajadores, frente a los 44 del año anterior, lo que supone un **aumento del 6,8%**. 35 expedientes en el primer trimestre, 8 en el segundo, 3 en el tercero y 1 más en el cuarto trimestre de 2024.

Se han celebrado un total de **108 reuniones de negociación**, frente a las 161 del año 2023, lo que supone un **descenso del 32,9%**. Se han suspendido otras 32 reuniones convocadas.

La **duración** total de la reuniones han supuesto **165 horas** de negociación (304 en 2023), con una duración media de 1 hora y 30 minutos por reunión, ello supone una **descenso del 45,7%** y han asistido **1.735 personas** a las mismas (1.778 en 2023), lo que supone un **descenso del 2,4%** respecto a 2023

Durante el año 2024, las 108 reuniones de negociación de comisiones negociadoras y/o paritarias y comités, fueron relativas a un total de **15 convenios sectoriales**, de los 46 con unidades de negociación activas en la región (32,6%): “Agrícola, forestal y pecuario”, “Aparcamientos y garajes”, “Comercio en general”, “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”, “Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia”, “Explotación de campos de golf y servicios anexos”, “Hostelería”, “Limpieza de edificios y locales”, “Limpieza pública viaria”, “Locales de exhibición cinematográfica”, “Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas”, “Panaderías” y “Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia”.

Además, en relación con otros 3 convenios sectoriales: “Confiterías, pastelerías, masas fritas y turrone”, “Industria siderometalúrgica” y “Manipulado y exportación de frutos secos”, todas las reuniones convocadas en la OMAL durante 2024 fueron suspendidas.

En el curso de esas negociaciones de convenio, durante el año 2024 se han **firmado en la OMAL 4 convenios colectivos sectoriales**: “Empresas colaboradoras de gestión de tributos”, “Limpieza de edificios y locales”, “Limpieza pública viaria” y “Locales de exhibición cinematográfica”

Finalmente significar que se han celebrado reuniones de negociación en la OMAL de comisiones negociadoras de otros **4 convenios de empresa**, finalizando las negociaciones con la firma y publicación en 2024 de los mismos: “Dotransport Logística y Clinic, SL”, “Murcencaye Courier Services, SL”, “Cayenge Carhago Distribución, SL” y “Moyca Grapes, SL”.

TABLA 5. REUNIONES DE NEGOCIACIÓN 2024.

ÓRGANO QUE SE REÚNE	REUNIONES	TIPO	ÁMBITO
Comisión Paritaria CC Industria siderometalúrgica	Suspendida	Reunión interpretación art. CC	SECTOR
Comisión Negociadora CC Manipulado y exportación de frutos secos	Suspendida	Reunión constitución CN	SECTOR
Comisión Negociadora CC Panaderías	3	Reunión negociación convenio	SECTOR
Comisión Negociadora CC Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia	2	Reunión negociación convenio	SECTOR
Comisión Negociadora CC Confiterías, pastelerías, masas fritas y turrone	Suspendidas	Reunión negociación convenio	SECTOR
Comisión Negociadora CC Limpieza de edificios y locales	6	Reunión negociación convenio	SECTOR
Comisión Negociadora CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	10	Reunión negociación convenio	SECTOR
Comisión Negociadora CC Empresas colaboradoras de gestión de tributos	5	Reunión negociación convenio	SECTOR
Comisión Negociadora CC Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas	2	Reunión negociación convenio	SECTOR
Comisión Negociadora CC Agrícola, forestal y pecuario	5	Reunión negociación convenio	SECTOR
Comisión Negociadora CC Dotransport Logística y Clinic, SL Comisión Negociadora CC Murcencaye Courier Services, SL Comisión Negociadora CC Cayenge Carhago Distribución, SL	2	Reunión negociación convenio	EMPRESA
Comités de empresa (Lotes I a VII Programado) CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	18	Reunión negociación comités empresa	SECTOR
Comisión Negociadora CC Comercio en General	3	Reunión negociación subsanación registro	SECTOR
Comisión Negociadora CC Limpieza pública viaria	8	Reunión negociación convenio	SECTOR
Comisión Negociadora CC Moyca Grapes, SL	6	Reunión negociación convenio	EMPRESA
Comisión Negociadora CC Aparcamientos y garajes	2	Reunión negociación convenio	SECTOR
Comisión Negociadora CC Locales exhibición cinematográfica	8	Reunión negociación convenio	SECTOR
Sección sindical SITRAS en Ayuda a domicilio de Murcia, SL	4	Reunión negociación	EMPRESA
Comisión Paritaria CC Comercio en General	6	Reunión interpretación arts. CC	SECTOR
Comisión Negociadora CC Detallistas, Supermercados y Autoservicios de alimentación	1	Reunión negociación	SECTOR
Comité de empresa (Lote VIII Urgente) CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	4	Reunión negociación comité empresa	SECTOR
Comisión Paritaria CC Hostelería	5	Reunión negociación TS e interpretación	SECTOR
Comisión Negociadora CC Empresas cosecheras y productoras de frutas, hortalizas, uva de mesa y otros productos agrícolas	3	Reunión negociación convenio	SECTOR
Comisión Paritaria/Negociadora CC Explotación de campos de golf y servicios anexos	4	Reunión negociación convenio	SECTOR
Comisión Partitaria CC Locales exhibición cinematográfica	1	Reunión interpretación art. CC	SECTOR



III.3. ACTIVIDADES PARA EL 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.

Por otro lado, la DA5ª de ASACMUR III 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 que se encontrarían vencidos a comienzos de 2024 a fin de realizar, las actuaciones correspondientes a su situación negocial.**

Así, primeramente se identificaron las **70 unidades de negociación** que constan en los registros administrativos, y se constató que 9 de ellas no sería sectoriales. De las 61 restantes, se han diferenciado las que se consideraban inexistentes o inactivas (15) de las unidades activas (46). De los 46 CC sectoriales que presentaban unidades activas, se examinaron las correspondientes situaciones de vigencia, constatando que en enero 2024, 19 convenios se encontraban dentro de las situaciones 6 y 7, por lo tanto dentro del periodo de vigencia pactado en convenio (41,3%) y 3 convenios más estarían ya firmados y en trámite de registro (6,5%), los **24 convenios restantes se encontrarían vencidos** (situaciones 2, 3 y 4) y, por tanto, en negociación.

En el año 2024, con el objetivo de identificar a las partes legitimadas para negociar los convenios con unidades activas vencidos el 31/12/2023, se cursaron 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 más de **120 PETICIONES DE INFORMACIÓN**, 107 mediante correo electrónico, a las CN interesando la constitución o no de la CN, la situación negocial existente y el desarrollo que presenta el proceso de negociación, así como, en su caso, la existencia de algún tipo de problema.

Sin perjuicio de ello, también se han realizado tareas de **SEGUIMIENTO E IMPULSO DE LAS NEGOCIACIONES** y del trámite de registro hasta la publicación de los siguientes convenios, recabando, en su caso, la documentación correspondiente.

Las peticiones de información y el seguimiento se han dirigido a **18 de las unidades de negociación** de los 24 convenios colectivos sectoriales que estarían vencidos a comienzos de 2024 (**75%**). Serían las de los siguientes convenios: **“Agrícola, forestal y pecuario”, “Aparcamientos y garajes”, “Aserrío y fabricación de embalajes, envases y paletas de madera”, “Carpintería, ebanistería, tapicería y varios”, “Confiterías, pastelerías, masas fritas y turrónes”, “Empresas colaboradoras de gestión de tributos”, “Empresas cosecheras y productores de frutas, hortalizas, uva de mesa y otros productos agrícolas”, “Empresas cosecheras y productores de tomate, lechuga y otros productos agrícolas”, “Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia”, “GLP envasado y servicios oficiales”, “Locales de exhibición cinematográfica”, “Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas”, “Manipulado y envasado de tomate”, “Manipulado y exportación de frutos secos”, “Panaderías”, “Transportes regulares y discrecionales de viajeros”, “Transportes urbanos y regulares de cercanías de viajeros” y “Transporte de mercancías por carretera”.**

Esas unidades de negociación en las que se han desarrollado peticiones de información y seguimiento comprenden las **4 unidades de los cuatro convenios vencidos en 2017 o antes (situación 2)**, que presentan negociaciones bloqueadas o suspendidas durante 2024. Así mismo, están incluidas **5 unidades de los diez convenios vencidos entre 2016 y 2022 (situación 3)**, que se corresponderían con las que han presentado negociaciones bloqueadas o suspendidas durante 2024. Finalmente también comprenden **9 unidades de los diez convenios vencidos en 2023**.

Además se han realizado peticiones de información, seguimiento e impulso de negociaciones a otras 3 unidades de negociación de los convenios colectivos sectoriales de **“Charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos, caza y preparados de estos productos”, “Detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación” y “Empleados de fincas urbanas”.**

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 diversas cuestiones relativas a la mediación laboral, procedimientos en la OMAL, convocatorias de huelga, comisiones paritarias, negociación colectiva y cuestiones concretas relativas a situación o redacción de convenio o acuerdos.



Durante el año 2024 se han realizado actuaciones consecuencia de las **38 consultas o solicitudes de información** efectuadas sobre diversas materias, significando las realizadas sobre las siguientes cuestiones:

- Consultas sobre huelgas convocadas en determinadas empresas durante 2024.
- Consulta sobre retribuciones horas extra en convenio sectorial.
- Consultas sobre tablas salariales en diversos convenios sectoriales.
- Solicitudes de información y/o documentación relativa a procedimientos de mediación tramitados en OMAL.
- Información sobre impugnación de convenio.
- Consulta sobre regulación situación IT en convenio sectorial.
- Consulta ámbito temporal convenio sectorial.
- Consulta documentación negociación colectiva.
- Solicitudes de información y/o documentación relativa a procedimientos de negociación tramitados en OMAL.
- Consulta sobre negociaciones en convenio sectorial.
- Consulta ámbito funcional convenio sectorial.
- Consulta convenio aplicación.
- Información sobre situación negocial convenios sectoriales.
- Consulta sobre regulación de los descansos en convenio sectorial.
- Consulta sobre concurrencia de convenios.
- Consulta sobre regulación de la jornada en convenios regionales.
- Consulta sobre plan de igualdad en empresa.
- Consulta sobre representatividad en convenio sectorial.
- Solicitud de información sobre competencias en conflictos individuales en organismos autónomos.

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 han realizado las actividades correspondientes para la **concreción de los CONTENIDOS de interés** a la Fundación en el Informe anual elaborado en 2024 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.

Además, en relación con el anexo del estudio elaborado se realizaron las correspondientes consideraciones que fueron trasladadas al equipo de trabajo para su valoración y, en su caso, realizar las oportunas modificaciones.

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 2023, para su tratamiento e inclusión en la *Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de la Región de Murcia 2023*, elaborada por dicho Consejo. La información estadística solicitada fue remitida en el mes de marzo 2024. 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=2493>



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 2023, para su tratamiento por el Consejo e inclusión en la Memoria del CES de ese año. La información estadística fue remitida en marzo 2024. La Memoria se encuentra disponible en la página web del CES.

https://www.ces.es/documents/10180/5311931/Memoria_CES_2023-Web.pdf/32a72521-03b6-abe7-9f51-f7f3710af68b

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 y arbitraje en la OMAL, durante el año 2024, 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, **4 alumnos han asistido a 4 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 2024 se han desarrollado **13 sesiones**, los días 19/1/2024, 26/1/2024, 9/2/2024, 23/2/2024, 22/3/2024, 1/4/2024, 26/4/2024, 10/5/2024, 20/6/2024, 27/9/2024, 11/10/2024, 25/10/2024 y 8/11/2024, con aproximadamente unos 65 arbitrajes en total. En cinco sesiones la Fundación posibilitó que la reunión se desarrollara de manera semipresencial. Además otras siete sesiones fueron anuladas.

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 2024 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 la 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.

En el marco del **CONVENIO DE COLABORACIÓN EN MATERIA DE MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL EN EL ORDEN SOCIAL entre el CGPJ y CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, suscrito el 19/7/2024**, desde la Fundación se impulsa el desarrollo de los aspectos fundamentales de esa colaboración, formación de mediadores y código ético, que posibiliten, en su caso, la suscripción de un posible protocolo de actuación en materia de mediación intrajudicial en la Región con el TSJ, a través de OMAL.

9. COLABORACIÓN CON OTROS ORGANISMOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS.

En el marco de la colaboración con otros organismos de solución de conflictos, se ha respondido a diferentes consultas efectuadas, sobre diversos temas de interés: competencias asumidas en materia de conflictividad individual, la regulación del procedimiento de arbitraje, modelos de derivación de conflictos desde el orden social en otros organismos, las compensaciones a mediadores laborales, etc..

10. 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.

Por otro lado se han mantenido contactos ante la posibilidad abierta a los organismos de participar en **actividades formativas del SERCLA**. Esas actividades han permitido que una mediadora en 2024 haya participado en una actividad formativa en mediación a través del SERCLA y la UIMP.



III.6. ACTIVIDADES DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN EN REUNIONES TRABAJO, JORNADAS Y CURSOS.

1. ENCUENTRO TRABAJO FSIMA. 22/2/2024.

El Director de la Fundación participó el 22/2/2024 invitado por el SIMA, a un **encuentro de trabajo** con los directores, gerentes, presidentes y secretarios generales de todos los organismos de solución autónoma de conflictos laborales y los representantes de CEOE, CEPYME CCOO y UGT para tratar el tema de la mediación intrajudicial en el orden social y la colaboración de los organismos.

2. JORNADA FORMATIVA MESA SALA DE LO SOCIAL DE AUDIENCIA NACIONAL. 14/6/2024.

El Director de la Fundación asistió el 14/6/2024 a la jornada formativa anual sobre derecho colectivo organizada por la mesa de la sala de lo social de la Audiencia Nacional en colaboración con la FSIMA, ASNALA y FORELAB.

3. JORNADA PRESENTACIÓN INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA. AÑO 2023. CES RM-Fundación. 17/6/2024.

La Fundación ha colaborado con el CES en la organización de una jornada de presentación del informe sobre la negociación colectiva en la Región de Murcia Año 2023, celebrada el 17/6/2024. En dicha jornada han participado D. Santiago Navarro Meseguer y D^a. Rosalía Sánchez-Solís de Querol, en representación de las entidades fundadoras CCOO y CROEM, además son miembros del patronato de la Fundación.

4. ENCUENTRO TRABAJO FSIMA. 27/6/2024.

El Director de la Fundación participó el 27/6/2024 invitado por el SIMA, a un **encuentro de trabajo** con los directores, gerentes, presidentes y secretarios generales de todos los organismos de solución autónoma de conflictos laborales y los representantes de CEOE, CEPYME CCOO y UGT para tratar diversos temas, como la colaboración planteada para la mediación intrajudicial en el orden social y el reconocimiento de los mediadores laborales expertos de los organismos, así como la situación de los organismos en otros territorios y la inseguridad jurídica en el marco regulatorio legal actual.

5. XXII JORNADA ANUAL FSIMA. 27/6/2024.

El Director de la Fundación asistió el 27/6/2024 invitado por el SIMA, a la XXII jornada anual sobre solución autónoma de conflictos, organizada por la FSIMA sobre Mediación: El IKIGAI.

6. JORNADA INSTITUCIONAL CARL Y SEMINARIO UNIA. 18/9/2024.

El Director de la Fundación asistió el 18/9/2024 invitado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, a la jornada institucional 25 años de funcionamiento del SERCLA y el seminario de la Cátedra UNIA sobre mediación intrajudicial, organizada por el CARL, en el que se integra el SERCLA.



Se pretende, por un lado, conmemorar los 25 años de funcionamiento de ese Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) en la comunidad autónoma de Andalucía, en el marco del Plan de Apoyo del CARL a la negociación colectiva andaluza.

Por otro lado, en el curso de dicha jornada y como actividad de la cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía, se desarrolló un seminario con la finalidad de explorar y debatir experiencias colaborativas en mediación extra e intr. Judicial laboral de cara a su eventual funcionamiento coordinado entre el Poder Judicial y los organismos autónomos de mediación laboral.

7. FORO DEBATE. CCNCC 25/9/2024.

El Director de la Fundación asistió el 25/9/2024 invitado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al foro de debate organizado por la Comisión sobre *Mejoras voluntarias en materia de protección social en la negociación colectiva*.

8. JORNADA INSITUCIONAL FRLEX 4/11/2024.

El Director de la Fundación asistió el 4/11/2024 invitado por la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura, a la jornada institucional 25 años de diálogos y acuerdos, organizada por la Fundación.

9. XXXVII JORNADA ESTUDIO. CCNCC 6/11/2024.

El Director de la Fundación asistió el 6/11/2024 invitado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a la XXXVII jornada de estudio sobre negociación colectiva organizada por la dicha Comisión y que trató sobre *Tiempo de trabajo, distribución y reducción de jornada en la negociación colectiva. Mejoras voluntarias en materia de protección social en la negociación colectiva*.

III.7. FORMACIÓN DE MEDIADORES LABORALES OMAL.

En el marco de la colaboración con el SERCLA de Andalucía en 2024 se convocó una nueva edición del curso de *capacitación inicial para la mediación laboral*, dentro de las **actividades formativas del SERCLA** orientadas a cubrir las necesidades de formación de los mediadores laborales y dirigido, principalmente, a los sistemas de mediación existentes en los organismos autónomos de resolución extrajudicial de conflictos laborales en el estado español. Se ha realizado las actuaciones necesarias que han permitido que una mediadora en 2024 haya participado en dicha actividad formativa en mediación a través del SERCLA y la UIMP.

III.8. ACTIVIDADES DE DOCUMENTACIÓN, ANÁLISIS Y ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

1. MEMORIA DE ACTIVIDADES 2023.

Elaboración de la *Memoria de actividades 2023* 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 resolutorias.

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

https://www.fundacionrlm.org/wp-content/uploads/2024/11/FRL_memoria_2023_w.pdf

2. INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA AÑO 2023.

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 sobre la negociación colectiva regional del elaborado en 2024.

Respecto al tratamiento en los convenios publicados en 2023, 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/2024/06/DEFINITIVO-CES-NEGOCIACION-COLECTIVA-2023-Interactivo-2.pdf>



3. INFORMES SOBRE SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL.

Durante el año 2024 se han elaborado 12 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 negocial, 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. Se publica en la web mensualmente ese informe.

<https://www.fundacionrlm.org/observatorio/estudios/>

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 anualmente una tabla comparativa por sectores en la que se recogen las diferencias que se producen entre las variaciones anuales del IPC publicado por el INE y los incrementos en las retribuciones que se contemplan anualmente en los convenios colectivos publicados, desde el año 2009.

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

Durante el año 2024, desde el respeto a la autonomía colectiva y a fin de documentar los procesos de registro, depósito y publicación, se continúa interesando de la Comisiones negociadoras la remisión, en su caso, de la documentación que se genera una vez presentado el texto del convenio firmado para su registro, depósito y publicación.

6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2024.

En el año 2024 se ha analizado los **52 Convenios y acuerdos colectivos**, de ámbito regional, publicados en el BORM durante ese año y 10 resoluciones de ayuntamientos que modifican acuerdos laborales.

Así en 2024 se han publicado **31 convenios colectivos (7 serían de sector, y 24 de empresa), 1 acuerdo de interpretación y otro acuerdo de contribuciones a PP de empleo** (ambos de sector), **8 revisiones salariales** (6 de sector y 2 de empresa) y **4 calendarios laborales** (3 sectoriales y 1 de empresa) y **4 modificaciones de acuerdos mixtos de empleados públicos**. Además se han publicado **3 correcciones de errores** (2 de convenios colectivos y 1 de tablas salariales y las tres de sector)

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.

Significar esas 10 resoluciones de carácter administrativo publicadas en BORM, 3 acuerdos de plenos, 5 revisiones de oficio y 2 correcciones de errores de acuerdos de plenos, dictadas por las corporaciones locales que modificaban acuerdos laborales.

III.9. ACTIVIDADES DE PÚBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN.

1. PÁGINA WEB.

Durante el año 2024 se han realizado diversas actuaciones de **mantenimiento y actualización** de la página web tanto en lo referente al contenido como al entorno visual a fin de que sea fácil y accesible, así como de **reconfiguración de la estructura web**.

También durante el año 2024 se han elaborado en **formato digital e incorporado a la web** los siguientes **documentos**: *Memoria de actividades 2023*, *Cuentas Anuales 2023*, *Estudio sobre negociación colectiva en la Región de Murcia. Año 2023* e *Informes situación de la negociación colectiva sectorial mensual del año 2024*.

2. IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE MATERIAL PUBLICITARIO IMPRESO.

A finales de 2024 se ha **editado en papel la MEMORIA DE ACTIVIDADES 2023**, para la distribución de ejemplares entre las organizaciones empresariales y sindicales de nuestra región, mediadores, operadores jurídicos laborales, colegios profesionales, la Administración regional, 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.

Sin perjuicio de su divulgación a través de la edición digital en la web, en las instalaciones de la Fundación se encuentran a disposición de las personas trabajadoras y empresa asistentes a las reuniones, **ejemplares impresos de ASACMUR III**.

Así mismo, se han distribuido y se facilitan a los asistentes **bolígrafos publicitarios**.



FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

www.fundacionrlm.org



Con la financiación de:

