

MEMORIA DE LA FUNDACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA 2013

La Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria nació en mayo de 1996 con la firma de sus Estatutos y mediante la suscripción del Primer Acuerdo Interprofesional de Cantabria para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y Confederación Española de la Pequeña y Mediana de Empresa de Cantabria, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Cantabria, organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestra Comunidad Autónoma.

Con el deseo de resolver el conflicto laboral en su origen, se ha ido modificando progresivamente su regulación dotándole de mayores competencias y, a la vez, intentando hacer más sencilla y eficaz su labor, ofreciendo a trabajadores y empresas un sistema transparente, imparcial, de amplia aceptación y madurez suficiente para que las partes en conflicto acepten su intervención como cauce natural para la resolución de sus controversias.

En junio de 2010 las organizaciones fundacionales firman el *VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria* (B.O.C. 14/07/2010) que nace ante el reto de intentar responder a los patrones que han de modelar el marco actual de las relaciones laborales. Asimismo, la Fundación permanece abierta a cualquier otra competencia que se le pudiera derivar, manteniendo operativos todos los medios necesarios para dar un servicio con total garantía. La institución se ratifica en su objetivo inicial: ser el cauce natural para la solución de los conflictos laborales, ya que ésta ha de basarse en la negociación de las partes y, sólo en última instancia, cuando lo anterior no sea posible, ha de acudir a la vía judicial.

Pero la Fundación no se limita a ser un trámite previo a la vía judicial. En estos últimos años se han gestionado un importante número de asuntos en los que no es obligatoria la mediación-conciliación y en el que la voluntariedad de las partes es determinante para acudir al Organismo. Asuntos tales como conflictos de intereses, huelgas, determinación de servicios mínimos, modificación de condiciones de trabajo, determinación individual de vacaciones, procedimientos de tutela de derechos fundamentales, tienen un peso específico dentro del trabajo aquí realizado.

Por otra parte, la Fundación, dentro del área de relaciones laborales, realiza otras funciones como soporte del Consejo de Relaciones Laborales, creado mediante el Decreto 56/2010 de 2 de septiembre, potenciando las relaciones laborales y la negociación colectiva en nuestra Comunidad, realizando una actividad preventiva del conflicto laboral, colaborando en la constitución de las mesas de negociación e interesándose en la realidad sociolaboral de nuestra Comunidad difundiendo su cometido entre potenciales usuarios, grupos de trabajadores y empresarios, instituciones educativas, asociaciones profesionales y civiles. En el año 2012, la Fundación ha sido sede de numerosas comisiones paritarias de convenios colectivos, se han firmado importantes convenios de carácter sectorial y empresarial y se han negociado algunos expedientes de regulación que han afectado a empresas de nuestra región.

ESTRUCTURA DE LA FUNDACION

En Junio de 2010 se aprobaron unos nuevos Estatutos de la Fundación que han supuesto importantes cambios. Se modificó el nombre, pasando a denominarse “Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria”, y se estableció que desarrollase sus fines a través de dos áreas funcionales: el área de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ORECLA) y el área de Relaciones Laborales.

La Fundación tiene por objeto:

- a) El ejercicio de las funciones de conciliación, mediación y arbitraje en beneficio de las empresas y los trabajadores de Cantabria, derivadas del Acuerdo Interprofesional de Cantabria.
- b) La gestión del Acuerdo Interprofesional de Cantabria
- c) La potenciación de las relaciones laborales y la negociación colectiva
- d) Prestar apoyo técnico y material a órganos de participación institucional con competencias en materia de relaciones laborales
- e) Contribuir a la cohesión social, el aumento de la calidad de empleo y la competitividad de las empresas.

La Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria cuenta con un Patronato que es el órgano de gobierno y representación de la misma. Durante el año 2013 este Patronato ha estado compuesto por nueve miembros, designados cinco de ellos por el Gobierno de Cantabria, dos por la Confederación de Empresarios de Cantabria (CEOE-CEPYME Cantabria), uno por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y uno por Comisiones Obreras (CC.OO.).

PRESIDENTA:

D. Rosa Castrillo Fernández (Directora General de Trabajo)

VICEPRESIDENTE:

D. Damián Agustín García Carmona (CC.OO. Cantabria)

VOCALES

D^a María Jesús Cedrún Gutiérrez (U.G.T. Cantabria)

D. Miguel Angel Gálvez Vicente (Inspección de Trabajo)

D. Amalio Sánchez Grande (Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo)

Dña. María Dolores Ruilópez Egido (CEOE-CEPYME Cantabria)

D. Luis Angel Díez Acimas (Dirección General de Trabajo)

TESORERO:

D^a María Eugenia Gómez Revuelta

SECRETARIO:

D. Joaquín Incera Lavín (CEOE-CEPYME Cantabria)

En abril de 2013, se produjo un cambio en el Patronato de la Fundación, la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras de Cantabria, en su reunión de 9 de abril, cesó a D. Vicente Arce Oria como representante de su organización y nombró en su lugar a D. Damián Agustín García Carmona, que asumirá las funciones de de Vicepresidente desde esa fecha hasta el 31 de diciembre de 2013

El VI Acuerdo Interprofesional, que sustenta al Orecla, mantiene la existencia de una Comisión Paritaria compuesta por miembros designados por las organizaciones fundacionales, dos miembros por la Confederación de Empresarios de Cantabria (CEOE-CEPYME), uno por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y uno por Comisiones Obreras (CC.OO.), junto con la participación del Gobierno de Cantabria

La finalidad de esta Comisión es la de agilizar el funcionamiento de nuestra organización, y cuenta entre sus competencias la interpretación, aplicación y seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cantabria y aquellas funciones de participación en la gestión y administración de la actividad y de los recursos de la Fundación.

A 31 de diciembre de 2013 la Comisión Paritaria estuvo compuesta por:

D. María Jesús Cedrún Gutiérrez	(U.G.T.)
Dña. María Dolores Ruilópez Egado	(CEOE-CEPYME CANTABRIA)
D. José Antonio Velasco Crespo	(CC.OO.)
D. Telesforo Garrido Halcón	(CEOE-CEPYME CANTABRIA)

Asimismo, la Fundación cuenta con un cuerpo de Mediadores y otro de Árbitros conformado por profesionales de reconocido prestigio dentro del mundo de las relaciones laborales. Participan activamente en los expedientes de mediación y arbitraje, dedicando el tiempo que sea necesario para su desarrollo sin que existan límites horarios que sujeten su actuación.

En el caso del cuerpo de Mediadores, son profesionales y/o miembros de las organizaciones sociales nombrados por las organizaciones fundacionales. A lo largo de estos años ha sido necesario ampliar su número debido al incremento de expedientes. Existe un segundo grupo de mediadores denominado “Grupo Mixto” que engloba a profesionales vinculados con otras organizaciones que no son las fundacionales, con el fin de dar cabida a otros agentes sociales cántabros.

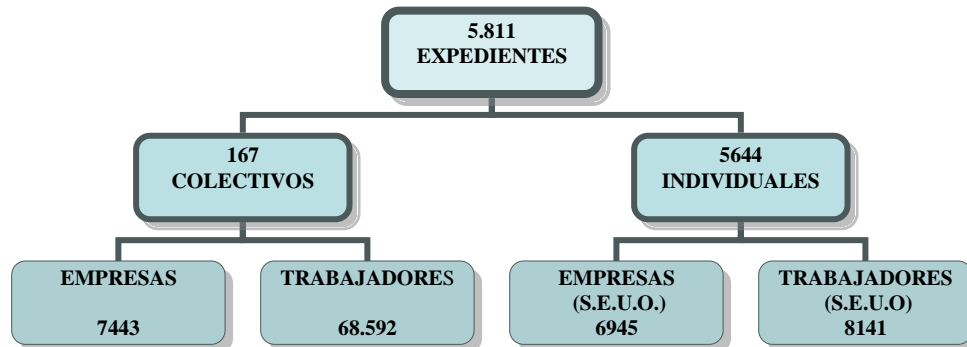
En la actualidad la plantilla de la Fundación está formada por:

Gerente secretario:	José Antonio Alonso Felices
Secretarias/os de Actas:	Elena Tornadijo Rodríguez Laura Merino Saiz Sonia Cobo Martínez Juan Carlos Mazas Rojo
Técnica Relaciones Laborales:	Ana Agudo Alonso
Técnica Administrativa:	María Alonso Lavín
Auxiliares Administivas:	Carmen González Fernández Erika De Diego Díez

En este último año, se ha contratado temporalmente personal administrativo para la sustitución de ausencias (incapacidad temporal, maternidad y vacaciones) del personal de la Fundación.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Los beneficiarios del ORECLA son todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad en Cantabria. En el año 2013 el ORECLA ha tramitado 5811 expedientes de mediación-conciliación y arbitraje, que han afectado a 76.700 trabajadores y 14.380 empresas, estos datos son aproximados

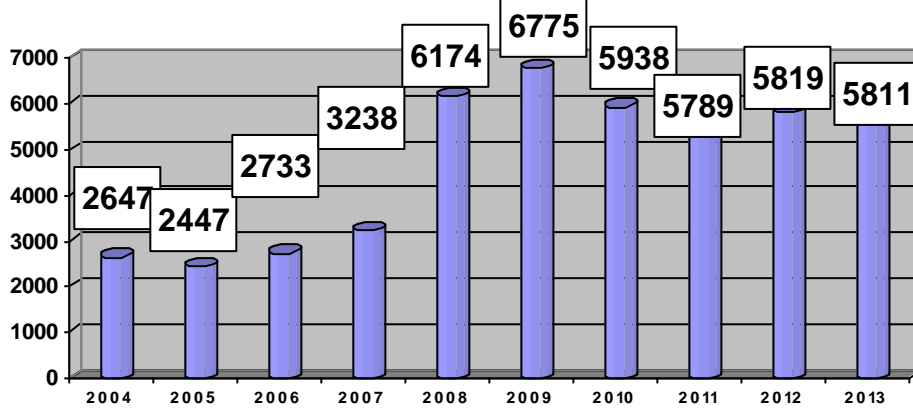


	Totales		Colectivos		Individuales	
	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Año 2003	6.966	58.348	4.904	55.902	2.092	2.446
Año 2004	3.910	30.671	1.057	26.788	2.853	3.883
Año 2005	2.887	38.965	355	35.138	2.532	3.827
Año 2006	3.551	41.994	696	37.413	2.855	4.581
Año 2007	4.603	31.320	946	26.536	3.657	4.784
Año 2008	7.190	38.002	158	28.546	7.032	9.456
Año 2009	23.896	86.723	16.333	76.586	7.563	10.137
Año 2010	8.618	59.138	1.800	49.822	6.818	9.316
Año 2011	9.593	77.348	3.043	66.366	6.550	10.982
Año 2012	13.552	82.022	6.455	71.172	7.097	10.900
Año 2013	14.388	76.733	7.443	68.592	6.945	8.141

En este año se han tramitado 5811 expedientes, igualando prácticamente en número al año anterior. No obstante dado que Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social ha permitido acumular en un solo expediente acciones que en años anteriores hubieran supuesto procedimientos independientes entre si, deberíamos añadir aproximadamente entre 500 y 600 expedientes más al cómputo global del año.

Al contrario de lo ocurrido en 2012, se ha observado un incremento de expedientes en la conflictividad colectiva, habiéndose registrado 164 mediaciones y 3 arbitrajes. Este dato iguala la media en el número de expedientes que se han tramitado en el último lustro, exceptuando el año 2012 que fue inferior a la misma en un 37%. Más adelante en la memoria, analizaremos detalladamente la tramitación de expedientes colectivos

EVOLUCIÓN EXPEDIENTES ULTIMOS AÑOS



RESULTADOS EXPEDIENTES SEGÚN TIPO DE CONFLICTO

		Con Acuerdo	Sin Acuerdo	Sin Efecto	Archivo	Total
2006	Colectivo	33	53	28	7	121
	Individual	861	884	774	92	2611
	Total	894	937	802	99	2732
2007	Colectivo	41	48	19	4	112
	Individual	1054	987	938	147	3126
	Total	1095	1035	957	151	3238
2008	Colectivo	48	61	11	5	125
	Individual	1882	2003	1922	242	6049
	Total	1930	2064	1933	247	6174
2009	Colectivo	47	87	22	6	162
	Individual	1851	2207	2225	313	6596
	Total	1898	2294	2247	319	6758
2010	Colectivo	24	106	22	9	161
	Individual	1682	1988	1892	215	5777
	Total	1706	2094	1914	224	5938
2011	Colectivo	40	116	10	4	170
	Individual	1617	2075	1683	243	5618
	Total	1657	2191	1693	247	5788*
2012	Colectivo	37	63	4	3	107
	Individual	1717	2551	1258	185	5712*
	Total	1754	2614	1262	188	5819
2013	Colectivo	54	99	6	8	167
	Individual	1854	2429	1200	158	5644
	Total	1908	2528	1206	166	5811*

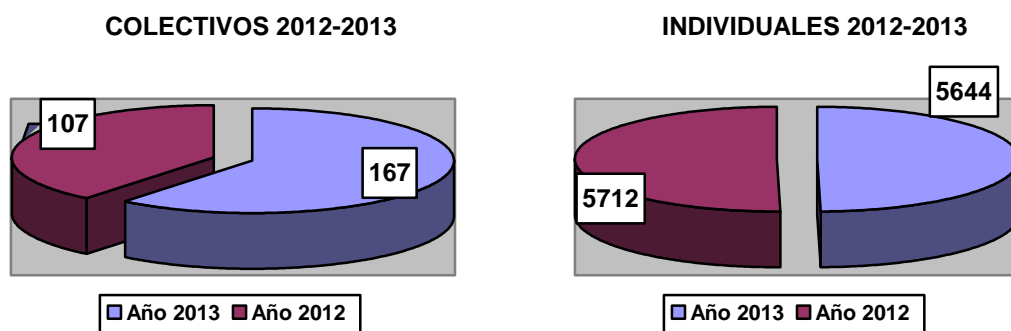
DATOS ESTADÍSTICOS

Se han procedido a tramitar en 2013 todas las mediaciones-conciliaciones correspondientes a los conflictos individuales y colectivos que han tenido entrada en nuestro organismo y que ascendieron a 5811 expedientes, prácticamente igual que en el año anterior. Esto nos puede indicar una estabilización en cuanto a la conflictividad laboral. No obstante sí es de destacar que la conflictividad individual ha disminuido respecto del año 2012, y por el contrario la colectiva ha repuntado en 60 expedientes.

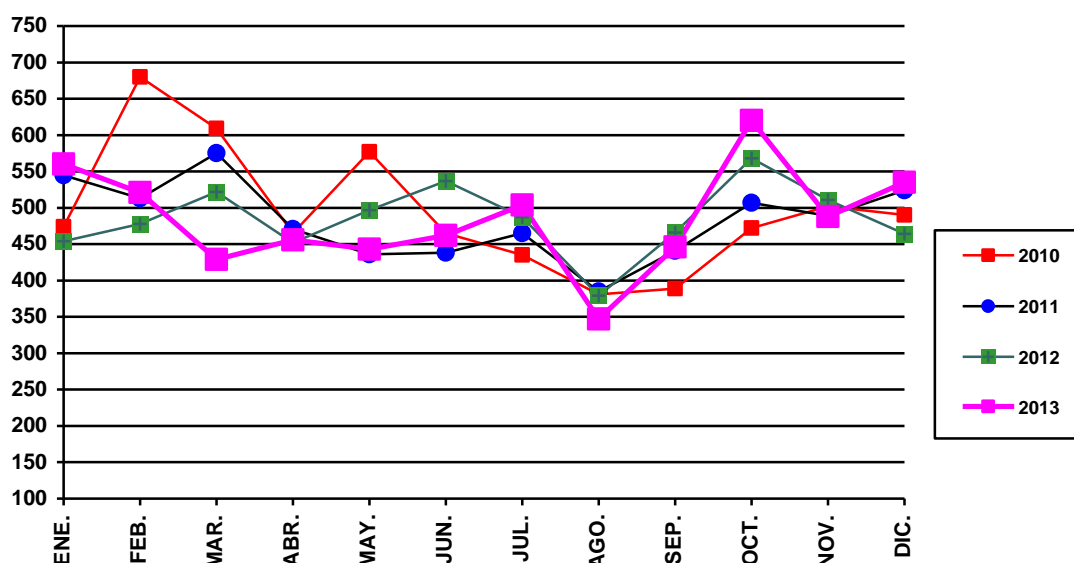
Otro punto importante a la hora de analizar la información estadística es que los datos no reflejan la realidad por cuanto no se contabilizan aproximadamente 600 expedientes acumulados que en ejercicios anteriores sí se hubiesen sumado al cómputo global.

La Fundación tramita todas las solicitudes que se cursan en las materias en las que tiene competencias.

La siguiente gráfica comparativa refleja el número de expedientes individuales y colectivos tramitados entre los años 2012 y 2013.

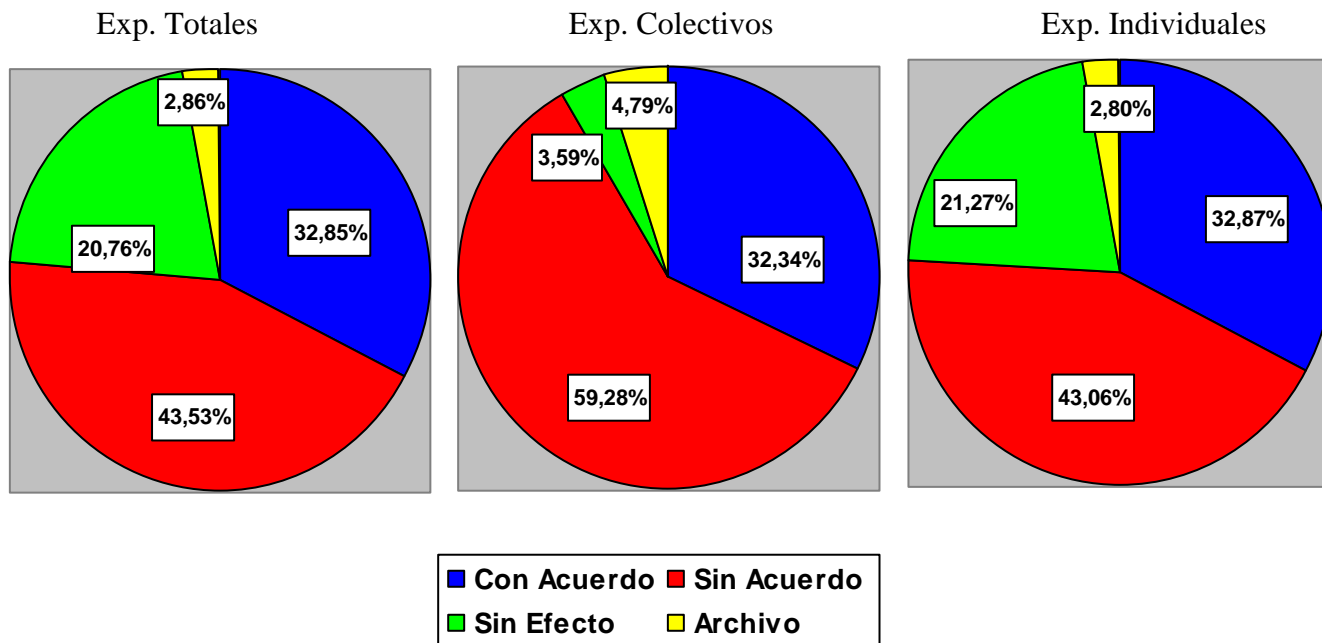


La siguiente gráfica refleja la evolución mensual de registros de los últimos años.

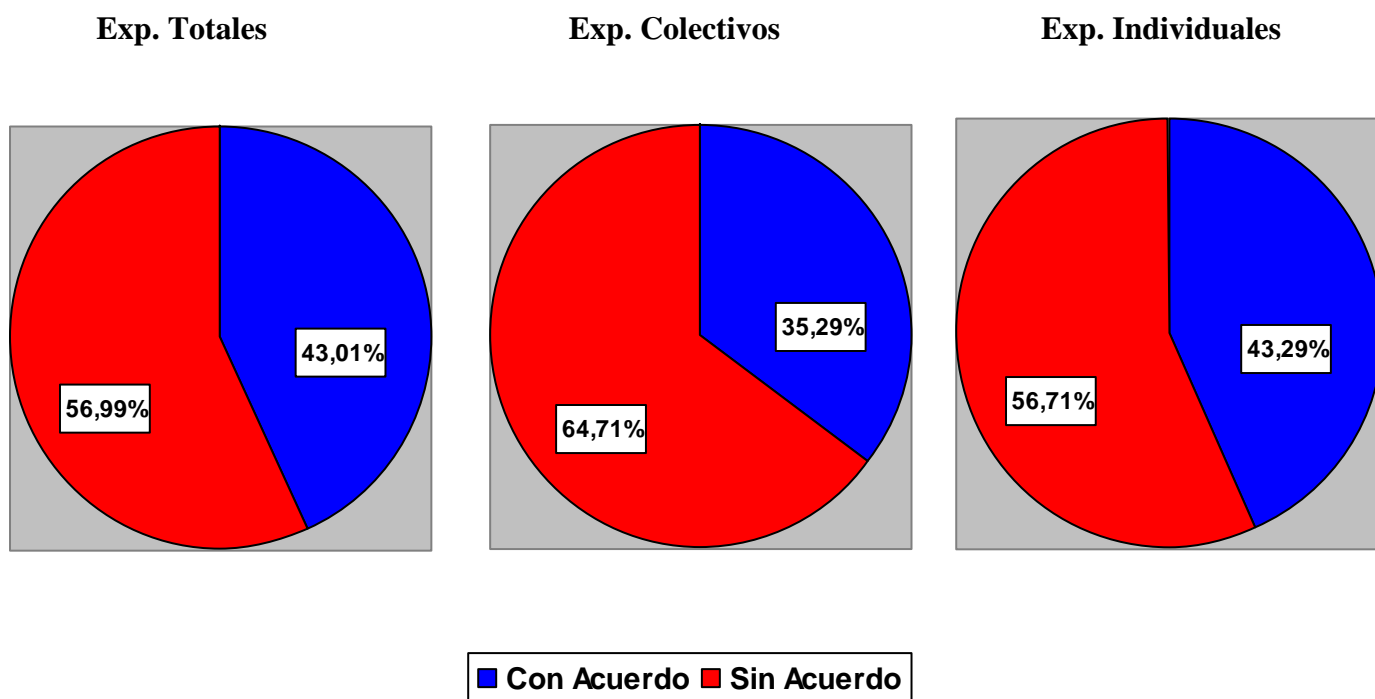


RESULTADOS AÑO 2013

A continuación, las siguientes gráficas nos indican los porcentajes de resolución de los conflictos según la finalización de los mismos: **Con Acuerdo**, **Sin Acuerdo**, **Sin Efecto** y **Archivo**.

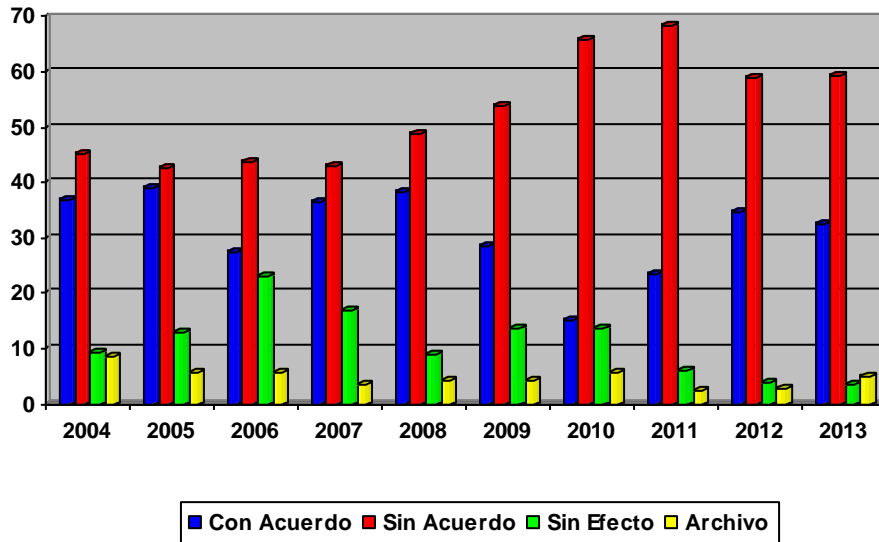


Si obviamos los expedientes en los que el Orecla no ha podido intervenir directamente, bien por Archivo o por Incomparecencia, los porcentajes varían y dan unos resultados absolutos que se aprecian perfectamente en las siguientes gráficas.



CONFLICTIVIDAD COLECTIVA

Porcentajes de Resultados

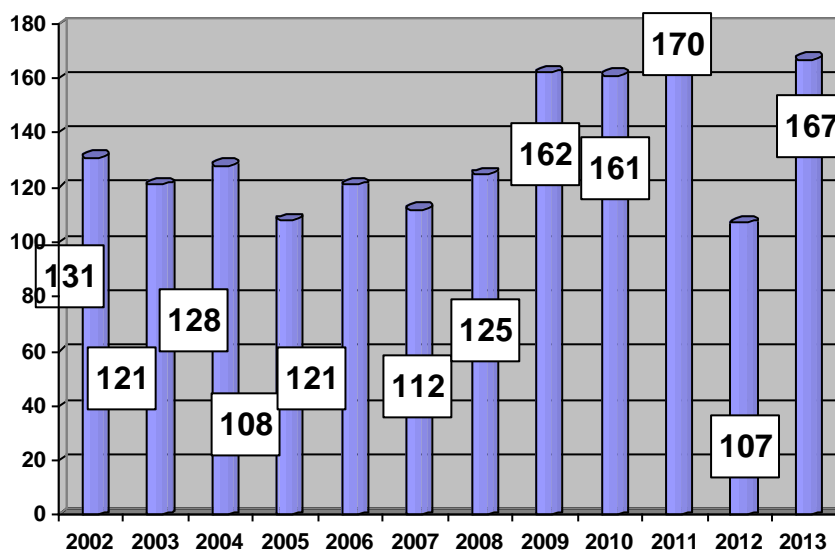


En 2013 se han tramitado en el ORECLA 167 expedientes de carácter colectivo que han afectado a 68600 trabajadores y 7445 empresas. Este dato le sitúa como el segundo año con mayor número de expedientes colectivos de los últimos 10 años

Hay que destacar también el gran número de empresas y trabajadores que se debe a que se han tramitado 5 expediente referentes a colectivos de carácter sectorial (Hostelería, Comercio de Detallistas de Alimentación y Comercio textil) que han afectado a un número importante de empresas y trabajadores de la región)

	Año 2004	Año 2005	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013
Con Acuerdo	36,72%	38,88%	27,27%	36,61%	38,40%	28,40%	14,91%	23,53%	34,58%	32,34%
Sin Acuerdo	45,31%	42,59%	43,80%	42,86%	48,80%	53,70%	65,84%	68,24%	58,88%	59,28%
Sin Efecto	9,38%	12,96%	23,14%	16,96%	8,80%	13,58%	32,75%	5,88%	3,74%	3,59%
Archivo	8,59%	5,55%	5,78%	3,57%	4%	4,32%	3,72%	2,35%	2,80%	4,79%

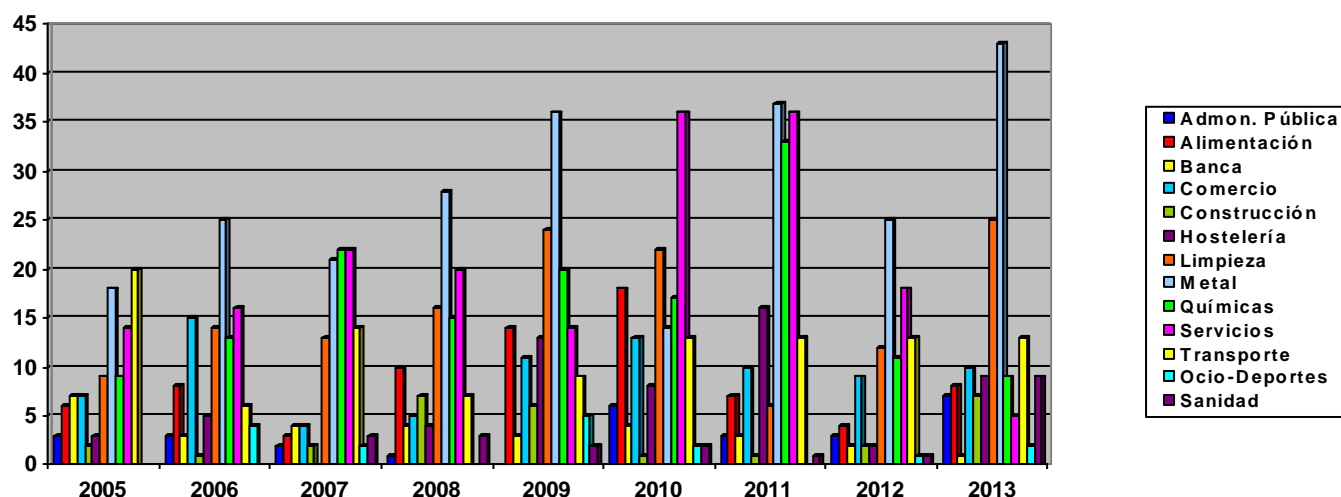
Evolución Nº de Conflictos Colectivos



En la siguiente gráfica podemos observar como evoluciona el nivel de expedientes colectivos registrados en el Orecla según los distintos sectores de actividad desde el año 2005.

Este año destacan los sectores de la industria siderometalúrgica y servicios. Pierde notoriedad la industria química y hostelería que sí aparecen destacados en el año anterior.

ANÁLISIS POR SECTORES DE LOS CONFLITOS COLECTIVOS



La siguiente tabla refleja resultados de los expedientes en función del sector:

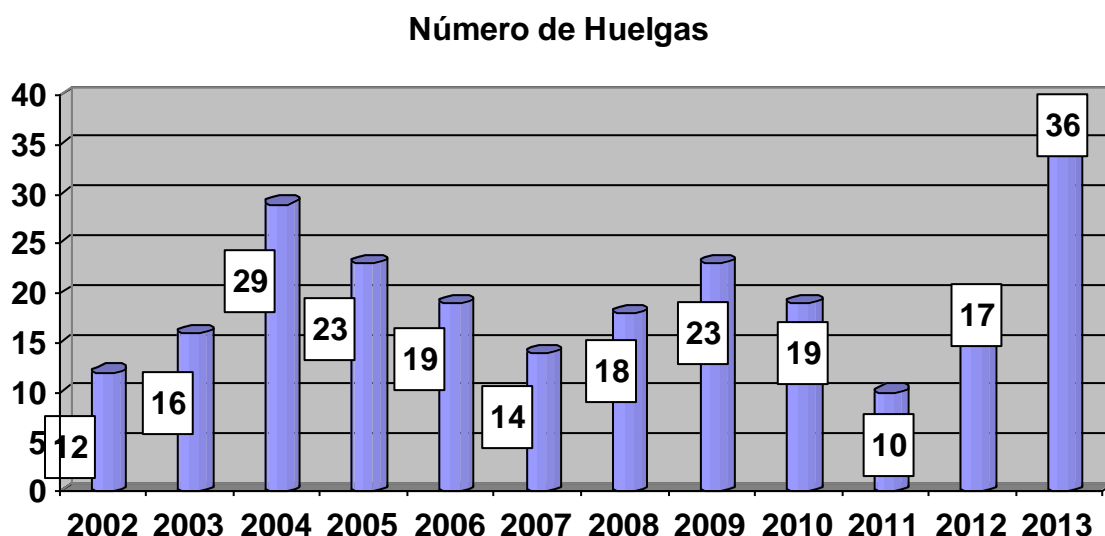
Nº EXPEDIENTES COLECTIVOS POR SECTOR	PORCENTAJES DE RESULTADOS			
	CA	SA	ISE	A
administración pública	1	5	1	7
alimentación	3	5		8
comercio	2	6		10
comunicaciones		6		6
construcción	2	4		7
deportes		1	1	2
educación		3		3
hostelería	2	3	2	9
limpieza y seguridad	7	18		25
madera	2	4		6
metal	20	21	1	43
otros/ varios	3	7		10
químicas	4	4		9
sanidad	1	6	1	9
transporte	7	6		13
Total general	54	99	6	167

A continuación se desglosan todos los expedientes colectivos del año según el tipo de reclamación:

Causa	Subcausa	Parcial	Total
Impugnación reducción o congelación salarial empleados públicos por Ley de Presupuestos (paga extra...)			1
Calendario Laboral			6
	Días de Descanso o vacaciones	4	
	Impugnación	2	
Modificación sustancial Condiciones Trab.			20
	Modificación horario, jornada, descansos...	9	
	Modificación retributiva	11	
Retribuciones			27
	Solicitud inaplicación convenio	7	
	Conflicto Interpretación	8	
	Falta de pago	12	
Negociación Colectiva			11
	Bloqueo Nego CCT	11	
	Determinación Conv. Aplicable	0	
	Impugnación Convenio	0	
Compensación Festivos		1	1
Expedientes de despido colectivo, suspensión o reducción		4	4
Despidos		5	5
Incremento anual convenio			5
Prevención de riesgos, reconocimientos médicos			3
Plan de empleo			1
Permisos o licencias			4
Derecho información			2
Llamamiento listado eventuales,			1
Conversión en indefinidos			1
Derechos de Antigüedad			1
Ascensos / Categoría Profesional			2
Cobertura de vacantes y contrataciones			5
Servicios Mínimos			4
Movilidad Funcional			0
Sistemas de rendimiento y valoración de puestos de trabajo			2
Tiempo de trabajo			1

CONFLICTOS TRAMITADOS POR HUELGA

En la siguiente gráfica reflejamos el número de expedientes que el Orecla ha tramitado como Huelgas desde el año 2002.



En la siguiente tabla se observa la división por sectores de las huelgas tramitadas durante el año 2013 y el resultado final de las mismas.

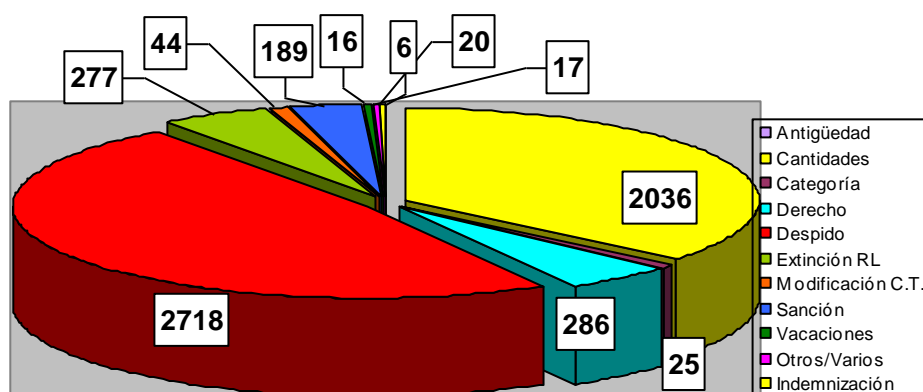
	Con Avenencia	Sin Avenencia	Total general
alimentación	1	1	2
construcción	2	1	3
limpieza y seguridad	3	3	6
madera	1	3	4
metal	7	4	11
químicas	1	1	2
silvicultura		1	1
transporte	6	1	7
	21	15	36

Los expedientes tramitados como huelgas representan más del 20% del total de conflictos colectivos registrados en 2013, cinco puntos por encima del año anterior, y este año es con diferencia, el de mayor número de expedientes desde el inicio de la actividad del O.R.E.C.L.A.; posiblemente el elevado número de expedientes ha incidido en que el porcentaje de acuerdos sea sólo de un 58%, cuando en años anteriores siempre hemos superado el 75%

CONFLICTOS INDIVIDUALES

ANALISIS SEGÚN TIPO DE RECLAMACIÓN EN CONFLICTOS INDIVIDUALES

Tipo de Reclamación	N° de Exptes.
Cantidades	2036
Categoría	25
Derecho	286
Despido	2718
Extinción RL	277
Indemnización	20
Modificación CT	44
Sanción	189
Antigüedad	6
Vacaciones	16
Otros/Varios	27
TOTAL	5644



Al igual que ha sucedido en años anteriores, las reclamaciones individuales que han predominado claramente sobre el resto han sido las relativas a Cantidades y Despidos. Han supuesto el 84,23 % del total de los expedientes individuales presentados ante el Orecla, prácticamente igual que el año anterior.

Si analizamos los porcentajes de resultados según el tipo de reclamación, tal y como refleja la siguiente tabla, observamos que, un año más, sólo en Despidos se da un elevado porcentaje de acuerdos en comparación con otro tipo de reclamación (más del 48%) así todo, En cuanto a los expedientes Sin Acuerdo destacan sobre el resto Antigüedad, Categoría y Sanción. Sólo en los Despidos se produce mayor porcentaje de acuerdos que de desacuerdos, en el resto de clasificaciones los porcentajes Sin Avenencia superar ampliamente a los acuerdos.

Debemos destacar que a pesar de este último dato, en términos generales, los resultados de acuerdo superan en dos puntos a los tres ejercicios anteriores, esto es así por el descenso progresivo de las incomparecencias de los últimos años que en 2012 ha sido de un 9% respecto al año 2011.

	Con Avenencia	Sin avenencia	ISE	Archivo	Trámite	Total	Con Avenencia	Sin avenencia	I
Antigüedad		6				6		100,00%	
Cantidad	393	907	658	76	2	2036	19,30%	44,55%	32,
Categoría Profesional	3	19	3			25	12,00%	76,00%	12,
Derecho	39	156	78	12	1	286	13,64%	54,55%	27,
Despido	1312	1006	354	46		2718	48,27%	37,01%	13,
Extinción Relación Laboral	48	153	67	9		277	17,33%	55,23%	24,
Indemnización	3	10	7			20	15,00%	50,00%	35,
Modificación C.T.	13	22	3	6		44	29,55%	50,00%	6,
Otros	4	18	5			27	14,81%	66,67%	18,
Sanción	34	123	23	9		189	17,99%	65,08%	12,
Vacaciones	5	9	2			16	31,25%	56,25%	12,
Total general	1854	2429	1200	158	3	5644			

AREA DE RELACIONES LABORALES 2012

La consecución de los fines del área de Relaciones Laborales debe tener en cuenta, en su puesta en práctica, la situación social, económica y normativa dentro de la que se enmarca su trabajo.

Por ello, a lo largo del año 2012 se ha profundizado en el estudio y difusión de las modificaciones y novedades en la normativa laboral; principalmente en aquellas que afectan de manera directa o indirecta a las relaciones laborales, y en concreto a la negociación colectiva.

Esta dedicación especial al estudio de la nueva legislación no ha sido óbice para seguir participando en distintas actividades y proyectos de otros organismos e instituciones.

La Fundación sigue manteniéndose como sede de la Comisión Paritaria de distintos Convenios Colectivos de la región (p.e. Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica, Convenio Colectivo de Comercio Detallista de Alimentación, Convenio Colectivo del sector de Limpieza de edificios y locales, Bingos...), y como tal, a lo largo de este año ha prestado el apoyo necesario en las reuniones que los miembros de dichas Comisiones han mantenido en las dependencias de la Fundación,

Igualmente, se ha prestado apoyo técnico en la búsqueda y puesta a disposición de información y estadísticas necesarias para la toma de decisiones por parte de los negociadores de diferentes convenios sectoriales y empresariales, tanto a petición de la parte empresarial como de los representantes de los trabajadores.

A lo largo de 2012, y contando con el respaldo técnico del personal de la Fundación, se han celebrado diferentes reuniones de las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, tales como Limpieza de edificios y locales o Comercio detallista de alimentación, para la negociación y firma tanto de Convenios Colectivos como de otro tipo de acuerdos. Del mismo modo en las negociaciones de varios convenios colectivos de empresas de la región.

Además, varios de los expedientes de regulación de empleo presentados por empresas de muy diversos sectores, han sido negociados en las dependencias de la Fundación, con apoyo técnico por parte del personal.

Como soporte técnico del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria se han desarrollado diferentes proyectos a lo largo del año 2012:

- Participación en la propuesta de borrador de modificación del Decreto 56/2010 de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.
- Respecto al mantenimiento documental de la base de datos de negociación colectiva, se lleva a cabo la incorporación de contenidos por medio del trabajo conjunto del personal técnico de la Fundación, de las organizaciones sindicales y empresariales y de la Administración.
- Se ha mantenido el grupo de trabajo sobre el estudio de las cualificaciones profesionales, con aportaciones de los agentes sociales y la valoración de nuevos métodos

de estudio. En ese sentido, en el mes de septiembre, se organizó una jornada formativa sobre “Negociación y cualificación. Proyecto Necual” junto con personal técnico de Forem, para conocer diferentes posibilidades de gestión de la materia.

- Recopilación y gestión de la información con la idea de presentar un proyecto relacionado con cooperativas, sociedades laborales y otros modelos de participación, dentro del Programa PROGRESS, de la Comisión Europea, que, finalmente no fue convocado.
- Organización, en noviembre, de una jornada informativa sobre el esperado “Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada”, a la que asistieron 180 profesionales.

Además, en diciembre se inició la preparación de la jornada sobre Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, celebrada en enero de 2013.

Por otra parte se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Edición y publicación de los Boletines Informativos sobre sentencias recientemente emitidas relativas a todo tipo de materias de derecho laboral.

A lo largo del año 2012 se han elaborado 12 boletines de carácter mensual, editados en formato .pdf, que han sido publicados a través de la página web www.orecla.com y difundidos por correo electrónico a los mediadores laborales del área Orecla, organizaciones sindicales y empresariales de Cantabria, abogados y asesorías laborales, y a empresas y profesionales con especial interés en esta materia.

Igualmente, se han diseñado y elaborado dos boletines monográficos relativos a la interpretación judicial de los despidos tras la Reforma Laboral y al tratamiento de la fibromialgia en los ámbitos administrativo y judicial.

Estos boletines han sido igualmente publicados y difundidos a los destinatarios anteriores.

- Elaboración de un análisis de conflictividad laboral en la región sobre datos de 2012. En el estudio se ha llevado a cabo un análisis detallado de las diferentes demandas tanto colectivas como individuales, así como las derivadas de la convocatoria de huelgas.

Este estudio profundiza en la división por sectores, así como en la disgregación por razón de género, para obtener una mayor y mejor calidad en la información.

Como viene siendo habitual, la Fundación ha participado en distintos actos, seminarios y jornadas:

- Grado en Relaciones Laborales de la Universidad de Cantabria. En los meses de noviembre y diciembre de 2012 se participó en la docencia exponiendo a los alumnos las características esenciales en las relaciones laborales desde la perspectiva de la mediación.
- Varias sesiones formativas celebradas en mayo de 2012, dirigidas a alumnos de formación profesional del Módulo de “Formación y Orientación Laboral” cuyo objetivo fue trasladarles una visión de las relaciones laborales, la negociación colectiva y el conflicto laboral.
- Master Universitario de Mediación de Conflictos de la Universidad de Cantabria. En el mes de mayo de 2012 se participó en la docencia de dicho Master sobre las peculiaridades de la mediación en materia laboral.
- Asistencia a diversas jornadas en materia de relaciones laborales y mediación organizadas, entre otros, por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), UGT, CC.OO. y CEOE-CEPYME Cantabria.