FUNDACIÓN INSTITUTO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

IRMA

FSP

EL SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL/AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID

JORNADA DE MEDIACIÓN LABORAL

Curso: Mediación en Contextos Universitarios

26 MARZO 2025

Mecanismos de solución de conflictos

- **SOLUCIÓN JUDICIAL**. PROCESO JUDICIAL. Accesibilidad y especialización en materia laboral.
- **LA AUTONOMÍA COLECTIVA COMO FUENTE DE CREACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**.
  - El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponde a la COMISIÓN PARITARIA de los mismos (art 91. 1 ET).
  - En los convenios colectivos y en los acuerdos Interprofesionales y sobre materias concretas (Art.83.2y3 ET) se podrán establecer procedimientos, como la MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos (Art. 91.2 ET).
  - Acuerdos Interprofesionales Ámbito estatal: **VI ASAC** (Acuerdo de SOLUCIÓN AUTÓNOMA de Conflictos Colectivos)/Acuerdos Interprofesionales en cada una de las CC.AA: Sistemas autonómicos de solución autónoma de conflictos.
- **SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL ADMINISTRATIVA**.
  - Procedimiento administrativo de conflicto colectivo (Título II RDLRT).
  - Mediación administrativa (RDL5/1979 y RD 2756/1979).
  - Funciones de la ITSS.

ACUERDOS INTERPROFESIONALES (ART. 83.3 ET) SOBRE SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

ESTADO: VI ACUERDO ESTATAL SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES (CEOE, CEPYME, CC.OO. UGT)

CC.AA.: ACUERDOS SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES EN CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA (Organizaciones empresariales y sindicales más representativas en cada territorio)

ORGANISMOS DE GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

- En el **ESTADO**: Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. Fundación SIMA-FSP
- En **cada COMUNIDAD AUTÓNOMA**:
  - ANDALUCÍA: SERCLA (Integrado en el CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES)
  - ARAGÓN: SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA)
  - ASTURIAS: SERVICIO ASTURIANO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (SASEC)
  - BALEARES: TRIBUNAL D`ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS (TAMIB)
  - CANARIAS: TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS (Vinculado al CONSEJO CANARIO DE RELACIONES LABORALES)
  - CANTABRIA: ORECLA-FUNDACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA
  - CASTILLA LA MANCHA: JURADO ARBITRAL LABORAL DE CASTILLA LA MANCHA
  - CASTILLA Y LEÓN: SERLA (FUNDACIÓN DEL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORES)
  - CATALUÑA: TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA
  - COMUNIDAD VALENCIANA: TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL (FUNDACIÓN TAL)
  - EXTREMADURA: FUNDACIÓN DE RR.LL DE EXTREMADURA
  - GALICIA: (AGA) Integrado en el CONSEJO GALLEGO DE RELACIONES LABORALES
  - LA RIOJA: TRIBUNAL LABORAL DE LA RIOJA
  - MADRID: FUNDACIÓN INSTITUTO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE IRMA-FSP
  - NAVARRA: TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA
  - REGIÓN DE MURCIA: FUNDACIÓN DE RELACIONES LABORALES DE MURCIA
  - PAÍS VASCO: PRECO (Integrado en el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi)

Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje/IRMA-FSP

- **ORIGEN Y FINALIDAD:** Creada en 1994 en virtud del Acuerdo Interprofesional suscrito entre CEIM Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, CCOO Madrid y UGT-Madrid.
  - Desarrolla los procedimientos de MEDIACIÓN y ARBITRAJE previstos en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos laborales en la Comunidad de Madrid (art. 83.3 ET).
  - Realiza actuaciones de formación, promoción o divulgación relacionados con su fin fundacional.
- **NATURALEZA JURÍDICA:** Fundación **perteneciente al sector público de la Comunidad de Madrid.**
- **FINANCIACIÓN:** Para financiar los gastos derivados de su funcionamiento, la FIL/IRMA recibe una **transferencia nominativa** de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo en cuatro pagos trimestrales.
- **ÓRGANO DE GOBIERNO**
  - El **PATRONATO** es el órgano de gobierno y representación de la Fundación. Está constituido por **9 miembros:**
    - **5 miembros designados por la Comunidad de Madrid**, entre ellos su Presidente (por Acuerdo de Consejo de Gobierno)
    - **2 miembros designados por CEIM** (Confederación Empresarial de Madrid-CEOE)
    - **2 miembros designados** por **UGT**-Unión Regional de Madrid y por **CCOO** de Madrid, respectivamente.
  - La **Directora Gerente**, nombrada por el Patronato por acuerdo adoptado por unanimidad, actúa como secretaria, si bien no forma parte del mismo. Se ocupa de la gestión diaria y ejerce la titularidad de la secretaría del IRMA.
  - El número de trabajadores que prestan sus servicios en la Fundación con contrato de trabajo y dedicación completa es de 4.
- La mediación se realiza por los **MEDIADORES/AS** designados para cada procedimiento entre los incluidos en la lista de mediadores que cada organización firmante (CEIM, UGT y CCOO) ha comunicado al IRMA.
- El arbitraje se realiza por el **ÁRBITRO/A** designado por las partes en conflicto entre la relación de árbitros acordada unánimemente por las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma.

Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid

- **ORIGEN:** Mediante **Acuerdo Interprofesional de 22 de noviembre de 1994** se creó el sistema de solución extrajudicial de conflictos y el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. El texto fue modificado, también por acuerdo, el 22 de mayo de 1998.
- **RENOVACIONES:** El 11 de julio de 2018, con el objetivo de dotar de más eficacia y agilidad a los procedimientos de mediación y arbitraje y de adaptar el texto a la normativa vigente, se firmó el **II Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid**, acompañado de un nuevo Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de fecha 11 de julio de 2018 (BOCM nº 226, de 21 de septiembre de 2018) suscrito al amparo de lo establecido en el art. 83.3 ET.
- **EN LA ACTUALIDAD:** El 29 de noviembre de 2022 se firmó el **III Acuerdo Interprofesional sobre el Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid entre UGT-MADRID, CC.OO. MADRID y CEIM CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE MADRID-CEOE**.
    - Adecúa el sistema a los cambios normativos, económicos y laborales que repercuten en la Comunidad de Madrid.
    - Tiene presentes los contenidos novedosos del VI ASAC a nivel nacional.
    - Para contribuir a una mejor gestión de los convenios potenciando instrumentos de solución de discrepancias y asistencia activa a la negociación colectiva.
    - Fortalece la formación de las personas mediadoras.
    - Potencia el papel del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid

El 17 de mayo de 2023 se firmó el Acuerdo de los agentes sociales para la actualización del **REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES Y DEL INSTITUTO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA COMUNIDAD DE MADRID.**

FINALIDAD Y APLICACIÓN

- Para mejorar las relaciones laborales en la Comunidad de Madrid, evitar la judicialización de los conflictos laborales y facilitar su resolución. **EL IRMA** ofrece soporte para la resolución de conflictos laborales de una manera flexible. Adaptación a la cambiante coyuntura laboral que las partes necesitan. Importante papel desempeñado a lo largo de los años.
- Sus procedimientos son GRATUITOS, garantizándose la igualdad de las partes, su autonomía, la celeridad y la inmediatez.
- **APLICACIÓN.**
  - **POR REMISIÓN EXPRESA AL ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS en los convenios colectivos** celebrados en la Comunidad de Madrid y en los Convenios Colectivos de ámbito superior para los conflictos referidos al ámbito de dicha Comunidad.
  - También si las partes representativas y legitimadas para iniciar los conflictos laborales, que no estén incluidas en el supuesto anterior, **manifiestan su voluntad de adherirse al sistema** para conflictos concretos, suscribiendo la **CLÁUSULA DE ADHESIÓN EXPRESA** para dichos actos.

Las “llamadas” de la ley a los procedimientos de mediación/ arbitraje como mecanismos de solución de conflictos laborales

- **EN LA LRJS: MEDIACIÓN ANTE EL ÓRGANO CONSTITUIDO MEDIANTE ACUERDO INTERPROFESIONAL**
  - Como requisito previo para la tramitación del proceso. Mediación previa como requisito pre-procesal (art. 63 LRJS). Otras llamadas en la LRJS: Arts. Art. 82.3 y 244.2. Modalidad procesal de conflicto colectivo (arts. 153 a 162 LRJS).
- **A LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN/ARBITRAJE “QUE SEAN DE APLICACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA”**
  - TRASLADOS-MSCT-DESPIDOS ETOP. como fórmula alternativa a los periodos de consulta en procesos de traslado (art. 40 ET) o de modificación sustancial (art. 41 ET). También posible si empresa y representación de los trabajadores lo acuerdan en el marco del periodo de consultas despidos ETOP (art. 51.2 ET). Deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.
- **PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN/ARBITRAJE DE LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES**
  - RENOVACIÓN DE CONVENIO. La mediación/arbitraje como exigencia para resolver las discrepancias existentes (“las partes deberán someterse a los procedimientos (…) regulados en los acuerdos interprofesionales”) si ha transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin alcanzarse un acuerdo. (art. 86.4 ET) vigencia y ultraactividad del CCT.
  - BLOQUEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Mediación/arbitraje en el supuesto de discrepancias producidas en la Comisión Negociadora que conlleve el bloqueo en la adopción de acuerdos (art. 85.3 e) ET C. Paritaria: “sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET”.
  - APLICACIÓN-INTERPRETACIÓN CONVENIO COLECTIVO. COMISIÓN PARITARIA. No obstante, cabe la Mediación/arbitraje para solucionar controversias derivadas de la aplicación e interpretación de convenios colectivos (art. 91.2 ET) (“En los convenios colectivos y en los acuerdos del art. 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.”).
  - DESCUELGUE o Inaplicación de CCT. Mediación en el supuesto de discrepancias, durante, o tras la finalización del periodo de consultas exigido por el art. 82.3 ET. (“las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación”). Cuando no se hubiera solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución a la decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de los órganos correspondientes de las CCAA, que tienen la posibilidad de designar un árbitro (posibilidad de intervención de los sistemas autónomos de solución de conflictos en estos supuestos del art. 82.3 ET que acaban sin acuerdo).

ÁMBITO OBJETIVO

SE PODRÁN SOMETER A LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, ENTRE OTROS:

- Los **CONFLICTOS COLECTIVOS** de interpretación y aplicación. La mediación en el IRMA será preceptiva como requisito pre-procesal para interponer demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social.
- Las **controversias en las comisiones paritarias** de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos
- Los **conflictos** surgidos durante la **NEGOCIACIÓN de un convenio colectivo, pacto o acuerdo colectivo.**
- Los conflictos derivados de **discrepancias surgidas en el período de consultas** por movilidad geográfica, modificaciones sustanciales, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas ETOP, despidos colectivos e inaplicación de convenio.
- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de **HUELGA** o sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. La convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber iniciado el procedimiento de mediación.
- **Conflictos INDIVIDUALES Y PLURALES, incluidos TRADE´s**
  - Solo **si ambas partes aceptan** someterse al procedimiento de mediación de la FUNDACIÓN IRMA
  - EXCEPTUADOS conflictos individuales relativos a extinciones de contratos, régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad superiores a 6000 euros y demandas de tutela del derecho de libertad sindical.
- Se incluyen en el ámbito funcional, conflictos colectivos de los empleados públicos de la administración autonómica o de las entidades locales de las Comunidad de Madrid, así como de los organismos o empresas dependientes de los mismos. PERO se precisa la cláusula de remisión expresa en los CCT/Pactos y Acuerdos o la adhesión expresa en el procedimiento de un conflicto concreto.

SUJETOS LEGITIMADOS
Quiénes pueden solicitar una mediación

- Estarán legitimados para promover ante el IRMA el procedimiento de mediación:
  - Las organizaciones firmantes del ASAC: CEIM Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Comisiones Obreras de Madrid (CCOO) y UGT-Madrid, directamente o a través de cualquiera de sus organizaciones y asociaciones de rama, sector o territorio.
  - Los órganos de representación unitaria y sindical de los trabajadores en las empresas, cuando se trate de conflicto de empresa o ámbito inferior (centro de trabajo).
  - Las empresas
  - Las organizaciones empresariales o sindicales con representación en el ámbito del conflicto.
- Consideraciones complementarias en función del tipo de conflicto

PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN
Conflictos Colectivos/Huelga

- **INICIACIÓN.** Instancia de la mediación mediante **ESCRITO INTRODUCTORIO** dirigido a la Fundación IRMA.
  - Contenido del escrito introductorio. Identificación de las partes. Objeto del conflicto/exposición de los hechos. Pretensión/solicitud
  - Emplazamiento de las partes en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir del siguiente al de entrada. ento.
- **Procedimientos por HUELGA**: La solicitud se realiza ANTES de la comunicación formal de la convocatoria de huelga y el procedimiento de mediación se sustancia en el plazo máximo de 72 hrs. La solicitud, deberá contener, además de los requisitos generales, la inclusión de los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga.

- Constitución del **ÓRGANO DE MEDIACIÓN** de composición paritaria, con 2 mediadores designados entre los incluidos en la lista de mediadores que cada organización firmante ha comunicado al IRMA.
  - Función de los mediadores.
  - Buenas prácticas en la mediación.
  - Formación de las personas mediadoras.
- **DESARROLLO** del acto de mediación. La exposición inicial, intervención de todas las partes, recesos por separado con cada una de las partes. Confidencialidad. La secretaría del IRMA Asiste a las reuniones y levanta acta. Aplazamientos
- **RESULTADO**-Finalización de la Mediación: Con/Sin Avenencia. Archivo. Intentado sin efecto.
- **EFECTOS** del Acuerdo de mediación. Fuerza ejecutiva entre las partes. Condiciones para que tenga los efectos de un convenio colectivo. En caso de no avenencia de las partes queda abierta, en los casos en que proceda, la vía judicial correspondiente

PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN
Conflictos Individuales

- Serán susceptibles de someterse a MEDIACIÓN, **CONFLICTOS INDIVIDUALES Y PLURALES,** incluidos TRADE´s, PERO SÓLO si AMBAS partes aceptan someter la controversia a mediación. Complementariedad- Convivencia con el SMAC.
- **Exclusión** de conflictos individuales relativos a extinciones de contrato, régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad superiores a 6000 euros y demandas de tutela del derecho de libertad sindical y otros DD.FF. (Ámbito objetivo. art. 5. 1l) Reglamento de Funcionamiento).
- Conflictos individuales **posibles** en el marco del Reglamento: Reclamaciones de cantidad inferiores a 6000 euros (la mediación sustituye a la conciliación previa obligatoria antes de acudir a los tribunales). Otros conflictos individuales susceptibles de mediación. VOLUNTARIEDAD DE LAS PARTES (con independencia de que ésta sea preceptiva o no): clasificación profesional, jornada, conciliación…etc.
- **INSTANCIA DE LA MEDIACIÓN** mediante escrito dirigido al IRMA. El escrito de iniciación deberá incluir las especificaciones establecidas por la LJS para cada uno de los procesos a que dé lugar.
- EL **EMPLAZAMIENTO** a las partes se efectuará en el plazo de 10 días hábiles a partir del siguiente al de entrada del escrito en el Registro del Irma. Es un plazo más amplio que el previsto para las colectivas (5 días hábiles, salvo huelga que son 72 hrs.)
- **El ÓRGANO DE MEDIACIÓN** se constituirá con un 1-2 mediadores y el secretario/a de la mediación. En el Acta (firmada por las partes y de la que se emitirá copia certificada) quedará constancia del resultado de la mediación.
- La mediación podrá acabar **con o sin acuerdo**. Si finaliza sin acuerdo, las partes podrán acudir a los tribunales. Si la mediación finaliza con acuerdo, éste tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal.

PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

- Requerirá la manifiesta expresión de la voluntad de las partes en conflicto mediante la suscripción del convenio arbitral.
- El convenio arbitral deberá contener:
  - las cuestiones concretas sobre las que versa el arbitraje,
  - el criterio, de derecho o equidad, al que ha de ajustarse el árbitro en el laudo
  - el árbitro designado por las partes del conflicto que lo será de entre los integrantes de la relación de árbitros del IRMA.
- La relación de árbitros está compuesta por profesionales del derecho, catedráticos, profesores universitarios, personas expertas en relaciones laborales o en materias económicas, designados por acuerdo unánime de las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional.
- El procedimiento arbitral requerirá la audiencia de las partes, la aportación de documentos, así como la emisión de informes, peritajes u otras actuaciones que sean solicitadas por el árbitro o árbitros designados.
- El laudo arbitral será siempre motivado.
- Eficacia del laudo arbitral.
- El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en el artículo 65.4 y 163.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

PPALES. DATOS FUNDACIÓN IRMA-FSP

- **2024:** se realizaron **920 actos de mediación** en un total de **765 expedientes tramitados (761 colectivos y 4 individuales).**
- El porcentaje de acuerdos alcanzados alcanza el **37%.** Efectividad: 84%
- **Ahorro de costes a empresas y trabajadores: 1.398.160 jornadas no perdidas por desconvocatoria de huelgas**. Valor de las horas no perdidas por huelgas desconvocadas en 2023: 227.844.154.
- **Número de beneficiarios**: **941.761** personas trabajadoras y **37.058** empresas.
- Valor de las horas de trabajo no perdidas por huelgas desconvocadas y otros "ahorro" de costes por acuerdos alcanzados en mediación.
- Relevancia de los conflictos de ámbito sectorial. Importancia de los conflictos de ámbito empresarial/centro de trabajo
- **Temas predominantes** de los expedientes tramitados en 2024:
  - 23% Tiempo de Trabajo (16,73% Jornada/Calendario/Vacaciones. 6,30% Permisos retribuidos)
  - 21,78% Salario
  - 8,88% Negociación Colectiva
  - 5,47% Modificación de Condiciones de Trabajo

- Actos de mediación presenciales y con conexión a distancia de alguna de las partes (consolidado como una opción a disposición de los comparecientes).

ESTADÍSTICA GENERAL 2024

	ACTOS DE MEDIACIÓN	920			
		NÚMERO	EMPRESAS	PERSONAS TRAB.	
	EXPEDIENTES PROCESADOS	765	37058	941761	
	TRAMITACIONES EFECTIVAS	646	36580	895677	
	Con Avenencia	237	25006	403977	
	Sin Avenencia	409	11574	491700	
	TRAMITACIONES NO EFECTIVAS	119	478	46084	
	Intentado sin efecto	50	401	15732	
	Desistidos	63	69	27766	
	Archivo	6	8	2586	
	% EFECTIVAS	84,44			
	% ACUERDOS	36,69			