



**Comunidad de Madrid**

**Instituto Laboral**

**PRESENTACIÓN ACTIVIDAD MEDIACIÓN  
FUNDACIÓN INSTITUTO LABORAL-FSP  
(IRMA)**

**María de Sande Pérez-Bedmar**

**Directora Gerente**

**septiembre 2020**

# Origen y naturaleza de la Fundación Instituto Laboral-FSP

- La Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, FSP-CM es una Fundación de carácter socio-laboral **perteneciente al sector público de la Comunidad de Madrid**. Se rige por la normativa aplicable a las fundaciones del sector público, además de por sus propios Estatutos y Reglamento de Funcionamiento
- El Instituto Laboral se creó mediante **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** entre UGT-Madrid, CCOO de Madrid y CEIM Confederación Empresarial de Madrid-CEOE para desarrollar procedimientos de **MEDIACIÓN y ARBITRAJE**. Tiene como finalidad la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales y puede realizar actuaciones de formación, promoción o divulgación (art. 4 Estatutos FIL).
  - 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.
  - 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: es un acuerdo interprofesional que recibe el tratamiento de convenio colectivo.
- En 2018, la FIL pasó a ser una Fundación **perteneciente al sector público de la Comunidad de Madrid**.
- La FIL recibe una **transferencia nominativa** de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad para financiar los gastos derivados de su funcionamiento, en cuatro pagos trimestrales).

# Órgano de gobierno de la Fundación Instituto Laboral-FSP. Estructura

- El **PATRONATO** es el órgano exclusivo de gobierno y representación de la Fundación, con la composición, organización y funciones que se prevén en los Estatutos. Está constituido por **9 miembros: 5 designados por la Comunidad de Madrid**, entre ellos su Presidente/a (Acuerdo de Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018 por el que se designan los representantes de la Comunidad de Madrid en el Patronato de la Fundación Instituto Laboral); **2 miembros son designados por CEIM** (Confederación Empresarial de Madrid-CEOE) y **2 miembros son designados por UGT**-Unión Regional de Madrid y por **CCOO** de Madrid, respectivamente. En la actualidad, los cargos y las personas designadas son las siguientes:
  - Presidenta: Dña. Eva María Blázquez Agudo, Viceconsejera de Empleo.
  - Vicepresidente: D. Luis Méndez López, Director de Asuntos Laborales de CEIM.
  - Vocales:
    - D. Álvaro Rodríguez de la Calle, Director General de Trabajo.
    - D. Ignacio Gutiérrez Llano, Secretario General Técnico de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad.
    - Dña. María de la O Olivera Fernández, Directora General de Formación.
    - D. Ignacio Niño Pérez, Director General del Servicio Público de Empleo.
    - D. José María Roncero Gómez de Bonilla, Secretario General de la Asociación de Empresas del Metal de Madrid-AECIM.
    - Dña. Asunción Servant González, Secretaria de Acción Sindical de CCOO Madrid.
    - D. José María Casero Gil, Secretario de Políticas Sindicales de UGT Madrid.
- La FIL/IRMA cuenta con una **Directora Gerente**, nombrada por el Patronato por acuerdo adoptado por unanimidad a propuesta de la Presidenta. Se ocupa de la gestión diaria y ejerce la secretaría del Patronato, si bien no forma parte del mismo. Además ejerce la titularidad de la secretaría del Instituto Laboral.
- El número de trabajadores que prestan sus servicios en la Fundación con contrato de trabajo y dedicación completa es de 5 (Incluida la Directora Gerente).

# Fines de la Fundación Instituto Laboral-FSP

- En el marco de sus Estatutos, del II Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Reglamento de Funcionamiento del Sistema y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid), la FIL tiene como finalidad **la solución extrajudicial de los conflictos laborales** a través de procedimientos de mediación y arbitraje.
- Instrumento del sistema para la solución de los conflictos laborales, **conflictos colectivos y determinados conflictos individuales** entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas en la Comunidad de Madrid.
- La mediación en la FIL se realiza ante el **órganos de mediación**, compuesto por los mediadores designados entre los incluidos en la lista de mediadores que cada organización firmante (CEIM, UGT y CCOO) ha comunicado al Instituto Laboral.
- Además, la FIL/IRMA podrá realizar actuaciones de formación, promoción o divulgación.
  - Jornadas, cursos y seminarios con mediadores.
  - Convenios de colaboración con Instituciones de Enseñanza Superior, Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid
  - Participación en Observatorios u otros organismos interadministrativos. Presentación de las actividades de la FIL/IRMA ante distintos órganos de la administración autonómica, ante interpelaciones parlamentarias...etc.
  - Colaboración, Jornadas y cursos con los organismos autonómicos de solución de conflictos y con el SIMA.

# Mejorar las relaciones laborales en la Comunidad de Madrid, evitar la judicialización de los conflictos laborales y facilitar su resolución

- **EL INSTITUTO LABORAL ACTÚA COMO ÓRGANO DE MEDIACIÓN**
  - 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 por el Instituto Laboral a lo largo de los años.
  - **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 expresamente para dichos actos.
- **ÁMBITO OBJETIVO. Se podrán someter a los procedimientos de solución de conflictos, entre otros:**
  - Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación
  - 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 y/o de empresa
  - 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.
  - **Conflictos individuales y plurales, incluidos TRADE,s**
    - Solo si **ambas partes aceptan** someterse al procedimiento de mediación de la FIL
    - No se podrán someter a los procedimientos de solución de la FIL, 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.

# PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN conflictos colectivos

- La promoción de la mediación
- Instancia de la mediación mediante escrito introductorio dirigido a la Fundación Instituto Laboral.
  - Requisito pre-procesal para interponer demandas de conflicto colectivo.
  - Para resolver las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas (arts. 40, 41, 44, 47, 51 y 82 ET) si así lo solicita, al menos, una de las partes.
  - Antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga (procedimiento en el plazo máximo de 72 hrs.)
- Designación de los mediadores y tramitación de la mediación que puede finalizar con Avenencia/sin Avenencia/Archivo/Intentado sin efecto.
- La FIL actúa a través de **órganos de mediación** (de composición paritaria, con 2-4 mediadores designados entre los incluidos en la lista de mediadores que cada organización firmante (CEIM, UGT y CCOO) ha comunicado al Instituto Laboral.
- En calidad de mediadores durante el año 2019, actuaron como tales prestando sus servicios profesionales en la FIL, 60 mediadores designados por las organizaciones firmantes.
- Función de los mediadores. Buenas prácticas.

# PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN Conflictos Individuales

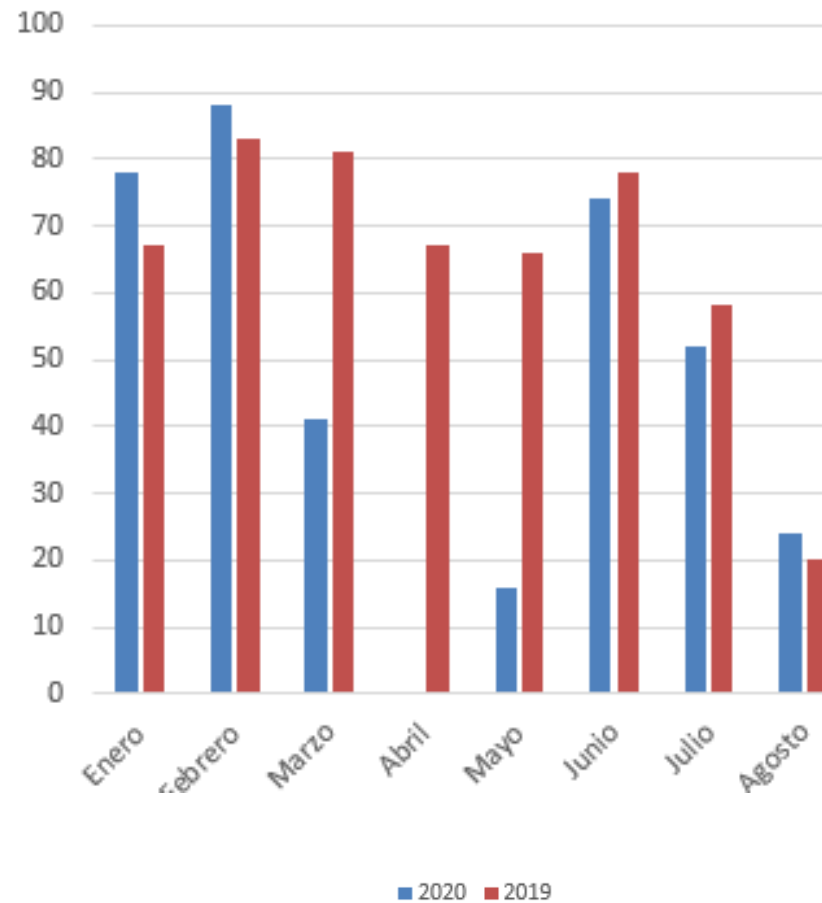
- Serán susceptibles de someterse a los procedimientos de solución de conflictos, aquellos conflictos que puedan surgir entre empresarios y trabajadores, siempre que versen sobre materias de libre disposición, conforme a Derecho: **CONFLICTOS INDIVIDUALES Y PLURALES**, incluidos TRADE's, con aceptación por ambas partes de someterse al procedimiento del Instituto laboral. Quedan excluidos los 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 (Ámbito objetivo. art. 5. 1l) Reglamento de Funcionamiento)
  - **PROMOCIÓN E INICIACIÓN.** Es necesaria la adhesión o sometimiento expreso de las partes al procedimiento de mediación ante el Instituto Laboral (art. 20.1 Reglamento).
  - Especialidades para **TRADE's** en el art. 20.3 del Reglamento de Funcionamiento (iguales excepciones que para los conflictos individuales)
  - Determinación de los conflictos individuales posibles en el marco del Reglamento: Reclamaciones de cantidad inferiores a 6000 euros. En reclamaciones de cantidad, la mediación ante el Instituto Laboral sustituye a la conciliación previa obligatoria antes de acudir a los tribunales.
- **LEGITIMACIÓN** en los conflictos individuales: el empresario y el trabajador afectado o sus representantes (art. 14.5 Reglamento de Procedimiento).
- **INSTANCIA DE LA MEDIACIÓN** mediante escrito dirigido a la Fundación Instituto Laboral. El escrito de iniciación deberá incluir las especificaciones establecidas por la LJS para cada uno de los procesos a que de 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 Instituto Laboral. 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.

# EN LA ACTUALIDAD LA FUNDACIÓN INSTITUTO LABORAL

- Durante el año **2019** se han tramitado **747 expedientes**, con un porcentaje de **acuerdos alcanzados del 38,34%**, casi cinco puntos porcentuales por encima del dato de 2018. La efectividad de las mediaciones (77,51%) muestra una alta participación de empresas y trabajadores. Ello es indicativo del grado de consolidación de la FIL en el marco de las relaciones laborales de la Comunidad de Madrid.
- Destaca el **valor económico** de los acuerdos alcanzados. Por ejemplo, en jornadas de trabajo no perdidas por huelga (vid. Memoria de Actividades 2019)
- En la actualidad, el Instituto Laboral está impulsando su **digitalización**. A través de una página web más expresiva de la actividad del día a día de la FIL, con noticias de interés para los usuarios y con formularios que permiten realizar on line la solicitud de mediación. Vid. [www.institutolabormadrid.org](http://www.institutolabormadrid.org)
- Desde que el 25 de mayo el Instituto Laboral retomó la actividad presencial de mediación, se están celebrando reuniones de mediación en sus instalaciones con arreglo a un protocolo aprobado por el Patronato de la FIL. En él se prevén, entre otras cuestiones, la composición del órgano de mediación con 2 mediadores (patronal y OOSS), la necesaria acreditación previa de la identidad y representación de las partes o el envío de las actas de la mediación certificadas por correo electrónico. La valoración de la experiencia desde el Instituto Laboral puede calificarse de positiva en el sentido de que algunas de las novedades introducidas en el procedimiento (digitalización, acreditación previa, órgano de mediación con 2 mediadores...etc.) mejoran la calidad de la actividad.
- En particular, desde mayo 2020, el Instituto Laboral ofrece a empresas y representantes de los trabajadores la alternativa de celebrar **mediaciones online**. Hasta la fecha se ha celebrado un cierto número de mediaciones telemáticas y aunque hasta ahora el nivel de acuerdos alcanzados en este formato es poco representativo, estas experiencias están mostrando la potencial utilidad de la mediación a distancia. Se trata de una vía, voluntaria y complementaria, útil para el desempeño de la actividad del Instituto Laboral. Se ha elaborado un procedimiento que apoyado en el Reglamento de Funcionamiento y aprobado por el Patronato, contempla, entre otros aspectos, la manifestación formal de la aceptación de las partes y un **sistema de firma avanzada** de las actas que garantiza la seguridad de la identidad de las partes firmantes al tiempo que agiliza el proceso de recopilación de las firmas de los intervinientes en una mediación a distancia.
- A 31 de agosto, el porcentaje **Acuerdos** se sitúa en **36,74%**. Los datos estadísticos indican que a pesar del periodo de suspensión temporal (16 marzo a 25 de mayo), el volumen de actividad ha sido importante, así, a finales de AGOSTO se ha alcanzado prácticamente el nivel de mediaciones del año pasado en la misma fecha.



# ESTADÍSTICA MENSUAL



	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>%2020-2019</b>
Enero	78	67	16,42%
Febrero	88	83	6,02%
Marzo	41	81	-49,38%
Abril	0	67	-100,00%
Mayo	16	66	-75,76%
Junio	74	78	-5,13%
Julio	52	58	-10,34%
Agosto	24	20	20,00%