

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 13** *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo interprofesional entre empresarios y sindicatos sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 188, de 8 de agosto de 2018 (código de convenio número 28015365091995).*

Habiéndose advertido la existencia de error en la Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo y por omisión de la aportación de la documentación relativa al texto del Reglamento del Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y en virtud del artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a su subsanación:

- Donde dice: “Registro, depósito y publicación del Acuerdo interprofesional entre empresarios y sindicatos sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid”.
- Debe decir: “Registro, depósito y publicación del Acuerdo interprofesional entre empresarios y sindicatos sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y del Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid”.

De acuerdo a todo ello se anexa la documentación del mencionado reglamento para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 7 de septiembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA  
DE CONFLICTOS LABORALES Y DEL INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

**TÍTULO I**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones Generales**

**Artículo 1.-** Naturaleza jurídica y eficacia de este Reglamento.

El Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid es una institución de naturaleza y fines de carácter socio-laboral, paritaria, constituida a partes iguales por un lado por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras de Madrid (CCOO) y Unión General de Trabajadores UGT-Madrid; y por otro por la organización empresarial CEIM Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, firmantes a partes iguales de los Acuerdos Interprofesionales sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) en la Comunidad de Madrid.

El Instituto Laboral fue creado para desarrollar los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente Reglamento. Posee personalidad jurídica y capacidad de obrar y se haya constituido bajo la figura jurídica de Fundación, regida por sus propios Estatutos, leyes de fundaciones y disposiciones concordantes en vigor.

El presente Reglamento se suscribe al amparo de lo establecido en los títulos I y III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los artículos 2 h), 63, 65. 3 y 4, 68, 156.1 y 236, entre otros, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en desarrollo del texto constitucional.

Su eficacia viene atribuida por lo establecido en el artículo 83.3 del propio del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los convenios colectivos regulados en dicha Ley.

**Artículo 2.** Funciones y ámbito de aplicabilidad del Instituto Laboral.

El Instituto Laboral, además de las funciones de intervención en los conflictos que le sean propios, actúa como órgano de mediación a los efectos de los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, conforme a las previsiones y límites de este Reglamento.

Será de aplicación el presente Reglamento en los siguientes supuestos:

- a) Remisión expresa al ASAC 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 o el acuerdo sobre materias concretas al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las Organizaciones Empresariales o Sindicales representativas en el sector correspondiente.
- b) También será de aplicación cuando las partes representativas y legitimadas para iniciar los conflictos laborales objeto de este Reglamento que no estén incluidas en el párrafo anterior manifiesten su voluntad de adherirse al sistema para conflictos concretos, suscribiendo la cláusula de adhesión expresamente para dichos actos.
- c) Solicitud de una de las partes legitimadas para iniciar un conflicto colectivo de los incluidos en el ámbito objetivo de este Reglamento que afecte a empresas o sectores que estén sometidos a cualquiera de los sistemas de solución autónoma de conflictos, siempre y cuando el conflicto afecte exclusivamente a la Comunidad de Madrid.
- d) La mediación en el Instituto Laboral será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la Jurisdicción social por cualquiera de las partes y sustituye, por tanto, a la conciliación administrativa previa. Igualmente, la convocatoria de

la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber iniciado el procedimiento de mediación.

**Artículo 3.-** Partes negociadoras.

Las partes que aprueban el presente Reglamento son, de un lado, CEIM Confederación Empresarial de Madrid-CEOE y, de otro, Comisiones Obreras de Madrid (CCOO) y la Unión General de Trabajadores UGT-Madrid, reconociéndose todas ellas legitimación suficiente para la firma del Acuerdo Interprofesional, según lo dispuesto en los artículos 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4.-** Ámbito territorial.

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento serán de aplicación en la Comunidad de Madrid.

Los procedimientos de solución de conflictos previstos en este Reglamento serán de aplicación cuando el ámbito en que se produzcan los efectos de los conflictos se encuentren dentro de la Comunidad de Madrid o cuando, excediendo del mismo, las partes legitimadas para ello acuerden remitirse o someterse al Instituto Laboral porque el conflicto afecte de forma preeminente a centros de trabajo de la Comunidad de Madrid.

**Artículo 5.-** Ámbito objetivo.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos de solución de conflictos previstos en este Reglamento, aquellos que puedan surgir entre los empresarios y los trabajadores, o sus organizaciones representativas, siempre que versen sobre materias de libre disposición, conforme a derecho, en los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y sin perjuicio de las competencias de las comisiones paritarias a la que se refieren los artículos 85.3 y 91.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.

b) Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por quien se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, por la mayoría de ambas representaciones.

c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo y/o de empresa que conlleven su bloqueo.

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general.

Si el bloqueo se produce transcurridos tres meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de los empresarios como de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, quienes deberán contar con la mayoría de dicha representación. No se exigirá la mayoría, si así está previsto en el convenio colectivo, cuando se hayan superados los plazos máximos de negociación previstos en el artículo 85.3 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en el convenio que se esté renovando.

d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo, pacto colectivo o pacto de empresa, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, a partir de los tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un

acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.

En este supuesto podrá solicitar la mediación, tanto la representación de los empresarios como la de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, quienes no obstante deberán contar con la mayoría de dicha representación.

No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones.

e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

f) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, y/o pactos de empresa de forma previa al inicio de la vía judicial.

h) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación o el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del Art. 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.

i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada.

j) Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos, y/o pactos de empresa.

k) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

l) Los conflictos individuales y plurales, salvo empleados públicos, incluidos TRADES, con acuerdo expreso de ambas partes, con excepción de extinciones de contratos, régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad superiores a 6.000 euros y demandas de tutela del derecho de libertad sindical.

m) Conflictos que versen sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones, quedando excluido el resto de las cuestiones que recaigan sobre Seguridad Social.

n) Conflictos sobre desacuerdos en la vigencia de un convenio por posible agotamiento de la ultraactividad legal.

#### **Artículo 6.- Vigencia.**

El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOCM y tendrá una duración indefinida de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las organizaciones firmantes, comunicada a las restantes con una antelación mínima de tres meses.

**CAPITULO II****El Instituto laboral de la Comunidad de Madrid****Funcionamiento y Estructura. Órganos de solución de conflictos**

**Artículo 7.-** El Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid: principios, objetivos y funciones.

1. Será cometido esencial del Instituto desarrollar los procedimientos de mediación y arbitraje, así como promover, facilitar y proporcionar los sistemas, prácticas y mecanismos de solución voluntaria de los conflictos laborales a que se refiere este Reglamento.

En los procedimientos de mediación y arbitraje seguidos ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid regirán los principios de gratuidad, igualdad procesal, autonomía, celeridad, inmediatez, audiencia de las partes, imparcialidad y contradicción.

2. El Instituto Laboral tendrá asignadas las siguientes funciones:

a) Mediación en aquellos conflictos de los que conoce el Instituto Laboral.

b) Arbitraje, conforme al procedimiento establecido en este Reglamento.

**Artículo 8.-** Composición del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. Órganos de mediación y arbitraje.

Los órganos colegiados de mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid serán paritarios en su composición conforme a las previsiones del Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Para el desarrollo de las funciones asignadas, el Instituto actuará a través del órgano de mediación y de árbitros en los siguientes términos:

1. El Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid contará con los mediadores necesarios para atender los conflictos laborales que se planteen. Las organizaciones firmantes del Acuerdo designarán, respectivamente, a los mediadores, en número suficiente para atender los conflictos laborales.

Cada organización comunicará formalmente al Secretario del Instituto Laboral la lista de mediadores designados. La designación deberá ser previa a la actuación de los mediadores.

2. Las partes firmantes del ASAC podrán proponer otros mediadores para un determinado acto, cuya designación habrá de ser aprobada por sus respectivas organizaciones.

3. El mandato de los mediadores del Instituto tendrá duración indeterminada, siendo competencia de cada organización firmante su designación, renovación o sustitución.

4. El mediador o mediadores, así como el árbitro, deberán ser ajenos al conflicto concreto en que actúan, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora o arbitral.

A estos efectos se consideran supuestos de incompatibilidad:

a) Si el conflicto fuera de sector, serán incompatibles para ser mediadores o árbitros los asesores y/o negociadores de cada parte que hayan intervenido en el conflicto como tales.

b) Si el conflicto fuera de empresa, tenga esta convenio colectivo propio o no, serán incompatibles los miembros del comité de empresa o, en su caso, los delegados de personal, la dirección de la empresa, así como los asesores de una u otra parte que hayan participado en la negociación del conflicto.

5. La relación de árbitros, estará formada por personas de reconocida experiencia y prestigio en las distintas materias objeto de las controversias en conflicto.

**Artículo 9.-** Órganos de mediación y arbitraje del Instituto Laboral de La Comunidad de Madrid.

El Instituto Laboral de La Comunidad de Madrid desarrollará sus funciones por medio de los órganos de mediación y de los árbitros designados por las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional.

1. Por lo general, el órgano de mediación actuará colegiadamente con composición paritaria de cuatro mediadores cuando la empresa tenga constituido comité de empresa y de dos mediadores en el caso de que la empresa carezca de comité de empresa, salvo lo dispuesto en el artículo 20.5 para los conflictos individuales o plurales. La composición del órgano de mediación será propuesta por la Comisión de Seguimiento.

El órgano mediador colegiado actuará bajo una presidencia que será designada para cada acto y será rotatoria. Son funciones de la presidencia del órgano de mediación fijar y mantener el orden de las reuniones, conceder el uso de la palabra, dirigir el debate y proponer la correspondiente deliberación, cuando proceda, constatando los acuerdos que se adopten.

2. El órgano arbitral se constituirá para cada conflicto por el árbitro elegido por las partes de entre los que integran la lista de árbitros del Instituto y acepte dictar el correspondiente Laudo.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid podrá proponer revisar la composición de estos órganos, así como los criterios generales de actuación de los mismos.

**Artículo 10.-** De la Secretaría del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Serán funciones de la persona titular de la Secretaría:

- Notificar los conflictos registrados en el Instituto a las organizaciones firmantes del presente Reglamento.
- Comunicar al árbitro su designación.
- Convocar a los órganos de mediación y a las partes de los conflictos que se sometan a los procedimientos previstos en el presente Reglamento.
- Intervenir en las cuestiones de procedimiento que se susciten.
- Establecer los criterios de actuación siguiendo las normas del procedimiento laboral, de este Reglamento y las directrices de interpretación, establecidas por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interprofesional.
- Levantar el Acta con el resultado alcanzado en la mediación celebrada y en su caso, librar las certificaciones de dichas Actas, a petición de cualquiera de las partes.
- Comprobar y validar las representaciones otorgadas a una o varias personas por cualquiera de las partes. La representación podrá otorgarse por escrito, mediante comparecencia en el Instituto o documento debidamente firmado y presentado ante el mismo.
- Custodiar el Registro del Instituto.

Quien ejerza las funciones de la secretaría o su suplente asistirá a las deliberaciones y reuniones de los órganos de mediación que se constituyan con voz pero sin voto.

## TÍTULO II

### Procedimientos de solución de conflictos

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones comunes

###### **Artículo 11.-** Procedimientos.

Los procedimientos de solución de conflictos que afecten tanto a los individuales como a los colectivos, sean estos ordinarios o motivados por huelga, pueden ser de mediación y de arbitraje, regulándose ambos por las normas establecidas en el presente Reglamento.

El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Reglamento surte los efectos de trámite obligatorio de conciliación previsto en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

###### **Artículo 12.-** Intervención previa de la comisión paritaria del convenio colectivo.

1. En los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite. La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una comisión paritaria.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio convenio o, en defecto de regulación expresa, diez días desde la presentación de la solicitud.

2. En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria del mismo se así se ha pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 41.6, párrafo segundo y 82.3 párrafo sexto de la citada norma, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha comisión.

Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

#### CAPÍTULO II

##### Procedimientos de mediación

###### **Artículo 13.-** Sujetos legitimados.

Estarán legitimados para promover ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid el procedimiento de mediación y siempre que se cumplan los requisitos del Art.1, las siguientes organizaciones, sujetos colectivos, empresarios y trabajadores:

1. 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.

2. Los empresarios y órganos de representación unitaria y sindical de los trabajadores en las empresas, cuando se trate de conflicto de empresa o ámbito inferior.

3. Las organizaciones empresariales o sindicales con representación en el ámbito del conflicto que, sin suscribir este Reglamento, lo soliciten por alguno de los medios previstos en el presente Reglamento.

En estos supuestos, el Instituto Laboral deberá notificar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación en el procedimiento.

En caso de personarse, los participantes tendrán el carácter de interesados no solicitantes a todos los efectos procesales.

#### **Artículo 14.** Legitimaciones.

En función del tipo de conflicto, la legitimación para cada uno de los supuestos contemplados en el artículo 4 de este Reglamento, se completa con los siguientes requisitos:

1. En los supuestos de conflictos colectivos de interpretación y aplicación a que se refieren el apartado a) e i) del precitado artículo 5, estarán legitimados todos los sujetos que, además de reunir los requisitos correspondientes de los puntos anteriores, estén capacitados, de acuerdo con la legalidad, para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional.

2. En los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo contemplados en el apartado b), c) y d) del citado artículo 4, estarán legitimadas las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participen en la correspondiente negociación.

3. En los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga, recogidos en el apartado k) del artículo 4 de este Reglamento, estarán legitimados todos los sujetos que estén capacitados, de acuerdo con la legalidad, para convocar una huelga.

Cuando el conflicto se suscite sobre la aplicación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, están legitimados el comité de huelga y el empresario.

4. En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40.2, 41.4, 44.9, 47, 51.2 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los que se refiere el apartado e) y f) del ya citado artículo 4, estarán legitimados el empresario y la representación legal de los trabajadores que participen en los periodos de consultas correspondientes, así como las organizaciones o comisiones que cualquiera de ellos hayan atribuido su representación.

La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

5. En los conflictos individuales, el empresario y el trabajador afectado o sus representantes.

6. En los conflictos sobre prestaciones complementarias a la Seguridad Social y Planes de Pensiones, el empresario y los trabajadores afectados por el conflicto o su representación.

#### **Artículo 15.** Procedimiento de mediación.

1.- El procedimiento de mediación por conflicto colectivo será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. La mediación será preceptiva como requisito pre procesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes.

En todo caso, en los conflictos colectivos definidos conforme al artículo 153.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, las partes podrán someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje, sin necesidad de acudir al trámite de mediación.

2.- En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 44, 47, 51 y 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el periodo de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes.

Ello no implicará la ampliación, por esta causa, de los plazos previstos en la Ley.

**Artículo 16.** Promoción e Iniciación del procedimiento de mediación.

1. La intervención del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid se solicitará por un escrito de la parte legitimada, dirigido al Instituto y presentado en su registro por cualquiera de las formas admitidas en Derecho que permitan dejar constancia de la remisión y recepción del escrito en el registro del Instituto.

En el supuesto de que los sujetos intervinientes en la mediación dispusieran de medios técnicos ya sean electrónicos, telemáticos, infotelecomunicaciones o de otra clase semejante, que permitan el envío y la recepción de escritos iniciadores y demás escritos y documentos, de forma tal que esté garantizada la autenticidad de la comunicación y quede constancia fehaciente de la remisión y recepción íntegras y de su fecha, los escritos y documentos podrán enviarse y recibirse por aquellos medios, conforme a lo establecido en el apartado 5 del Art. 135 y Art. 162 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y el Art. 56.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. El escrito de iniciación deberá contener los siguientes extremos:

a) En los casos de sometimiento voluntario de las partes en conflicto al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, referencia a las cláusulas del convenio colectivo o acuerdos que regulan el sometimiento a los procedimientos del presente Reglamento.

b) Identificación del empresario, de las empresas afectadas por el conflicto o de los sujetos colectivos que ostenten legitimación, para acogerse al presente Reglamento, en el ámbito de conflicto de que se trate.

c) Determinación de los trabajadores afectados por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.

En los supuestos en que, además del empresario se incluyan como interesados no solicitantes empresas, organismos o sujetos colectivos sin vinculación laboral a la parte que inicie el escrito de solicitud, se deberá especificar el título jurídico por el que se les considera parte en el conflicto planteado.

d) Objeto del conflicto y argumentos que los fundamentan, así como la pretensión concreta que motiva la mediación.

e) La acreditación de haber intentado la intervención de las comisiones paritarias de los convenios o pactos colectivos, en caso de conflictos de interpretación y aplicación de dichos convenios o pactos, así como en todos aquellos que contemplen tal intervención como obligatoria.

f) Identificación de la parte o partes interesadas o de sus representantes.

g) Día de presentación del escrito y firma de quien inicia el procedimiento.

**Artículo 17.** Emplazamiento de las partes.

1. Recibido el escrito de iniciación, tras comprobar el titular de la secretaría del Instituto que se cumplen los requisitos de legitimación previstos en los artículos 12 y 13 de este Reglamento y los establecidos para los escritos de iniciación, procederá a emplazar, en el plazo máximo de cinco días hábiles a partir del siguiente al de entrada del escrito, a todas las partes directamente implicados en el conflicto, informando a las mismas sobre los efectos de su incomparecencia.

En el emplazamiento se comunicará a las partes el día, hora y lugar señalados a los efectos de su debida comparecencia.

La Secretaría de observar algún defecto en el escrito de iniciación, deberá requerir a la parte interesada para que sea subsanado en la comparecencia o con carácter previo a la citación y emplazamiento de las partes, si se trata de los requisitos previos señalados en el párrafo primero de este artículo.

Hecha la subsanación por la parte solicitante en un plazo máximo de 48 horas dentro de los dos días hábiles fijados en este Reglamento, se procederá sin más a efectuar la citación de las partes. De no ser así, se procederá al archivo del expediente.

2. A los anteriores efectos se consideran días hábiles para el Instituto Laboral los comprendidos entre lunes a viernes, siempre que no sean festivos.

Los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles.

**Artículo 18.** Constitución de los órganos de mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y comparecencia de las partes

Para la celebración de los actos de mediación deberán estar constituidos los órganos de mediación. Como norma general, dichos órganos quedarán válidamente constituidos en cada procedimiento, siempre que se encuentren presentes los mediadores convocados al efecto.

No obstante, podrá celebrarse el acto de mediación aunque no se cumplan los requisitos establecidos en el párrafo precedente si, estando debidamente citados los mediadores para el acto de mediación, conforme a lo previsto en el artículo anterior, no comparezca alguno de ellos, siempre que, se encuentren presentes al menos un mediador sindical y otro empresarial.

Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará la avenencia de las partes, moderando el presidente el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. El órgano de mediación podrá formular propuestas para la solución del conflicto.

Ambas partes podrán comparecer asistidas de asesores. El órgano de mediación constituido en cada acto, podrá establecer un límite al número de asesores asistentes, con el fin de permitir la fluidez del diálogo entre las partes y la comunicación hacia los propios mediadores.

Estando debidamente citadas las partes para el acto de mediación, conforme a lo previsto en este Reglamento, la incomparecencia no justificada de ambas partes o de la parte solicitante, dará lugar al archivo del expediente.

Si la incomparecencia sin causa justificada es de la parte no solicitante, dará lugar a la formalización del acta señalando que el acto ha sido intentado sin efecto, teniéndose por agotado el trámite procesal.

El Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid podrá aplazar el acto de mediación señalado por un periodo no superior a otros cinco días hábiles, si la parte no solicitante no comparece y acredita causa justificada, apreciada así por ambas partes, para su incomparecencia.

**Artículo 19.** Normas especiales de procedimiento en los supuestos de huelga.

#### 1. Promoción e iniciación

Antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga, deberá haberse iniciado el procedimiento de mediación ante el Instituto Laboral. El Instituto Laboral en un plazo máximo de 72 horas citará a las partes, dentro de los días hábiles fijados en este Reglamento, sin que ello implique ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

Quedan exceptuados de la iniciación del procedimiento establecido en el párrafo anterior los supuestos de convocatoria de huelga general

El escrito de iniciación deberá contener, además de los requisitos del art. 15 de este Reglamento, los siguientes requisitos:

a) El compromiso de no convocar nuevas huelgas ni adoptar medidas de cierre empresarial durante el proceso de mediación, salvo en los casos de conflictos surgidos con ocasión de la negociación de convenios colectivos o pactos.

b) La inclusión de los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga.

De dicho escrito se enviará copia al empresario.

De no cumplirse estos requisitos antes de la citación a comparecencia de las partes, deberá ser requerida por escrito la parte solicitante, en un plazo máximo de 24 horas, al objeto de que proceda a la subsanación, que se realizará en un máximo de 48 horas, de las omisiones existentes. De no ser así, se procederá al archivo del expediente.

## 2. Emplazamiento y comparecencia

Recibida la solicitud de mediación por huelga, el Secretario del Instituto, tras comprobar que se cumplen los requisitos establecidos en artículos 12 y 13 de este Reglamento, deberá en el plazo de 24 horas a partir de la presentación de la solicitud en el Registro del Instituto, proceder a convocar a los mediadores y a las partes directamente implicadas en el conflicto para llevar a cabo la mediación. Si dicho escrito se enviase por cualquier medio de comunicación ordinariamente de los admitidos en derecho, el cómputo se efectuará a partir de la recepción del escrito correspondiente en la oficina del Instituto, indicándose en este caso fecha y hora de la recepción del mismo en el Registro.

La duración del procedimiento de mediación desde su inicio hasta su finalización será de 72 horas, dentro de los días hábiles siguientes al de presentación del escrito de iniciación, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo de forma expresa.

Cuando se plantee la mediación por huelga en relación con la concreción de los servicios de seguimiento y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento tendrá una duración de 72 horas.

La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para las partes como consecuencia del deber de negociar, implícito a la naturaleza de esta mediación. Las partes podrán comparecer por sí mismas o mediante representantes acreditados, pudiendo ser asistidas por asesores.

## **Artículo 20.** Normas especiales de procedimiento en los conflictos individuales y plurales

### 1. Promoción e iniciación

Es necesaria la adhesión o sometimiento expreso de las partes a este procedimiento de mediación o arbitraje ante el Instituto Laboral.

En el caso de que el conflicto suscitado sea individual, el escrito de iniciación deberá incluir las especificaciones establecidas por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para cada uno de los procesos a que dé lugar de entre los incluidos en el artículo 5 l) del mismo Reglamento.

### 2. Emplazamiento y comparecencia

El emplazamiento a las partes en estos conflictos se efectuará por la persona titular de la secretaría del Instituto Laboral en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir del siguiente al de entrada del escrito en el Registro del Instituto.

### 3. Solución de conflictos para TRADES.

Son susceptibles de ser sometidos al procedimiento de solución de conflictos en el Instituto Laboral los conflictos individuales que afecten a un TRADE, con acuerdo expreso de ambas partes, que afecten a lo recogido en los artículos 4, 5, 6, 8, 10, 14 y 17 del Estatuto del Trabajador Autónomo o a lo dispuesto en el contrato para la realización de la actividad profesional, con excepción de extinciones de contratos, régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad superiores a 6.000 euros y demandas de tutela del derecho de libertad sindical.

4. En cuanto al procedimiento, se estará a lo dispuesto en el presente Reglamento, excepto los artículos 12 (intervención de la comisión paritaria), 14 (legitimaciones) salvo el apartado 5 que sí se aplicará, y 19 (huelga).

5. Para la celebración del acto de mediación, el órgano mediador se constituirá con un máximo de dos miembros. La composición de los órganos de mediación será la propuesta por la Comisión de Seguimiento del Instituto laboral.

6. En el supuesto de reclamaciones de cantidad, la mediación ante el Instituto Laboral sustituye la conciliación previa obligatoria antes de acudir a los Tribunales.

#### **Artículo 21.** Finalización de la mediación.

1. Agotado el trámite de mediación sin acuerdo, el mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto, en ese mismo acto. Propuestas que deberán tenerse por no formuladas en caso de no ser aceptadas por las partes.

En caso de desacuerdo, el Presidente del órgano de mediación ofrecerá a las partes la posibilidad de someterse al procedimiento de arbitraje que se regula en el Capítulo III de este Reglamento.

2. El trámite de mediación se dará por concluido en los siguientes supuestos:

- a) Avenencia, total o parcial, entre las partes en conflicto.
- b) Sin avenencia entre las partes.

3. El acuerdo de mediación, si se produjera, se formalizará por escrito mediante Acta levantada por el Secretario de la mediación, en la que se reflejará exclusivamente dicho acuerdo y, en su caso si el acuerdo adoptado lo es por mayoría.

4. En caso de no producirse avenencia, se levantará acta en la que se reflejará el escrito de iniciación y la falta de acuerdo. El acta podrá recoger simultáneamente una manifestación sucinta de cada parte, referida exclusivamente al objeto y pretensión, y deberá formularse por escrito en el mismo acto.

La Secretaría librará certificaciones del Acta de mediación a cada una de las partes, a los efectos que procedan.

#### **Artículo 22.** Efectos del acuerdo en la mediación con avenencia.

El acuerdo en el Acta de una mediación con avenencia tendrá los efectos de un convenio colectivo de eficacia general cuando reúna los requisitos suficientes y necesarios para atribuir a dicho acuerdo esa eficacia en el ámbito del conflicto. En tal caso será objeto de depósito, registro y publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

En caso de huelga, el pacto que ponga fin a la misma tendrá la eficacia de lo pactado en convenio colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 8.2 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

Para los conflictos individuales o plurales, los efectos serán los previstos en los artículos 63 a 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, lo acordado en la mediación tendrá fuerza ejecutiva entre quienes hayan sido parte en el conflicto, sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

En caso de no avenencia de las partes queda abierta, en los casos en que proceda, la vía judicial correspondiente.

**CAPÍTULO III****Procedimiento de Arbitraje****Artículo 23.** Procedimiento de arbitraje.

El procedimiento de arbitraje requerirá la manifiesta expresión de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro mediante la suscripción del preceptivo convenio arbitral.

El convenio arbitral obligará a las partes por la decisión arbitral.

**Artículo 24.** Árbitros del Instituto Laboral.

La relación de árbitros del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, estará compuesto 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.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, fijará los criterios de renovación y sustitución.

**Artículo 25.** Procedimiento Arbitral.

1. La iniciación del procedimiento de arbitraje se realizará por alguna de las siguientes vías:

a) Mediante presentación, ante el Registro del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de un escrito de solicitud de arbitraje suscrito por los sujetos legitimados, según el art. 12 de este Reglamento.

b) Por acuerdo expreso adoptado por las partes en conflicto en el trámite de mediación.

En ambos supuestos debe hacerse constar la voluntad de someterse al arbitraje y el compromiso de suscribir el correspondiente convenio arbitral.

2. El convenio arbitral deberá contener, además de los datos consignados en el artículo 17.1 de este Reglamento, los siguientes extremos:

a) Las cuestiones concretas sobre las que versa el arbitraje.

b) El criterio, de derecho o equidad, al que ha de ajustarse el árbitro en el laudo.

c) El árbitro designado por las partes del conflicto que lo será de entre los integrantes de la relación de árbitros del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, regulado en este Reglamento.

d) La desconvocatoria de las huelgas o cierres empresariales que se estén desarrollando o hayan sido convocadas y la no convocatoria de nuevas huelgas o adopción de medidas de cierre empresarial.

3. La Secretaría del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, facilitará a las partes del conflicto la relación de Árbitros, con el fin de que, de mutuo acuerdo, designen el árbitro que ha de dirimir el conflicto.

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación de árbitro, su nombramiento debe surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes del conflicto. Cada parte descartará sucesiva y alternativamente, los nombres que estimen convenientes hasta que quede un solo nombre, decidiéndose con un procedimiento aleatorio, quien comienza a descartar.

4. La suscripción del convenio arbitral suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción de acciones, según lo dispuesto en el artículo 65.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. El laudo arbitral será siempre motivado. El plazo de emisión de dicho laudo será el acordado por las partes. En caso de no fijarse o de no llegar a un acuerdo sobre el plazo, el laudo deberá emitirse en los diez días hábiles siguientes al de la aceptación del árbitro. En este supuesto, cuando la naturaleza y trascendencia del conflicto así lo demande, podrá prorrogarse por el árbitro el plazo de diez días mencionado, sin que en ningún caso el laudo pueda dictarse transcurridos cuarenta días hábiles desde su aceptación por el árbitro.

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.

6. La iniciación del procedimiento arbitral implicará la renuncia de las partes de acudir a los procedimientos judiciales o administrativos para la solución de los conflictos sometidos al mismo, salvo la impugnación judicial del laudo arbitral, conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

**Artículo 26.** Eficacia del laudo arbitral.

1. El laudo arbitral, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refiere los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo y será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el art. 90 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

2. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.

3. De las resoluciones arbitrales se librará la oportuna certificación, emitida por la Secretaria del Instituto, a petición de cualquiera de las partes.

**Artículo 27.** Motivos de impugnación 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.

**Disposición Final.** Comisión Paritaria de Seguimiento.

1. La interpretación, aplicación y propuesta de revisión del presente Reglamento se confía a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Acuerdo Interprofesional, sobre el sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid.

2. La Comisión de Seguimiento se reunirá con objeto de evaluar la aplicación del Reglamento y, en su caso, proponer las modificaciones que precise su ejecución.

**Disposición Transitoria.**

Los expedientes en tramitación a la fecha de firma de este Reglamento continuarán conforme al procedimiento regulado en el anterior Reglamento.

**ANEXO**

Modelo de cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre sistema de solución autónoma de conflictos y este Reglamento a incorporar en los convenios colectivos [artículos 2 a) de este Reglamento y 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores]:

“Las discrepancias producidas en el seno de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid y en su Reglamento”.

De la suscripción de esta cláusula se enviará copia al Instituto laboral de la Comunidad de Madrid, Avenida de Asturias nº 6, 28029 Madrid, para su conocimiento y registro.

En prueba de conformidad con el presente acuerdo firman cuatro ejemplares del mismo en Madrid a 11 de Julio de 2018.

Por CCOO Madrid

La Secretaria de Acción Sindical

Asunción Servant González

Por UGT Madrid

El Secretario de Políticas Sindicales

José María Casero Gil

Por CEIM

El Director de Asuntos Laborales

Luis Méndez López

(03/29.408/18)

