

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p align="center">V ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES</p>	<p align="center">VI ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES (VI ASAC)</p>
<p align="center">TÍTULO I CAPÍTULO I</p> <p>Disposiciones generales</p> <p>Artículo 1. Objeto.</p> <p>1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.</p> <p>2. Se excluyen del presente Acuerdo:</p> <p>1. Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.</p> <p>No obstante ello, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.</p> <p>2. Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos a los que se refiere el artículo 69 de la Ley de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de lo establecido en la letra b) de la disposición adicional tercera del presente Acuerdo.</p>	<p>Artículo 1. Objeto.</p> <p>1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre las empresas y las trabajadoras y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas, así como el impulso de la negociación colectiva con pleno respeto de la autonomía de las partes.</p> <p>2. Se excluyen del presente Acuerdo:</p> <p>1. Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.</p> <p>No obstante ello, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.</p> <p>2. Los conflictos en que sean parte las Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos. [SE OMITE AL ESTADO Y SUS EMPRESAS VINCULADAS]</p> <p>3. Las organizaciones firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de convenios colectivos, recogido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

	<p>sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo dispuesto en el artículo 9.1 b), párrafo segundo.</p>
<p>Artículo 2. Ámbito territorial y temporal. 1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio del Estado Español para los conflictos contemplados en el artículo 4.</p>	<p>Artículo 2. Ámbito territorial y temporal. 1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio del Estado Español, conforme al ámbito funcional del artículo 4, siempre que las actuaciones a desarrollar o las controversias a resolver se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.b) Empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas cuando se afecte a varios centros de trabajo o empresas radicadas en diferentes Comunidades Autónomas.c) Empresas, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren radicados en una Comunidad Autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo sectorial estatal, y <u>de la actuación realizada</u> o de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas. En estos supuestos será preciso que el referido convenio prevea expresamente esta posibilidad. <p>[SE INCORPORA LO PREVISTO EN EL ART. 4.2 DEL ASAC V. EN LA LETRA B) SE OMITE: <i>En este supuesto, y cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un Convenio, será preciso que este último sea un Convenio de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o de</i></p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>2. Las partes signatarias, ante el nuevo marco normativo y las reformas que ello implica en materia de medios autónomos de solución de conflictos, acuerdan adelantar la terminación de la vigencia del IV Acuerdo, a 31 de diciembre de 2011 y establecer la entrada en vigor del presente V Acuerdo con fecha 1 de enero de 2012.</p> <p>Este Acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.</p> <p>La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscribieron el Acuerdo a las restantes partes firmantes, enviándose copia a efectos de registro a la Autoridad Laboral. Producida la denuncia del Acuerdo, éste extenderá su vigencia por un período de doce meses. Durante este periodo, las partes signatarias se comprometen a negociar con vistas a renovar el mismo y podrán someter sus discrepancias durante el proceso de negociación a los procedimientos de solución de conflictos estipulados en el presente Acuerdo. Terminada dicha extensión sin que se haya llegado a un consenso de renovación, el Acuerdo cesará en su vigencia.</p>	<p><i>ámbito inferior a la empresa pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados.</i></p> <p>EN LA LETRA C) ES NOVEDAD EL SUBRAYADO]</p> <p>2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cuatro años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.</p> <p>La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscribieron el Acuerdo a las restantes firmantes o de forma conjunta por todas ellas, enviándose copia a efectos de registro a la Autoridad Laboral. Producida la denuncia del Acuerdo, éste extenderá su vigencia durante el tiempo que se desarrollen las negociaciones y, en todo caso, hasta que se alcance un nuevo acuerdo. Durante este periodo, las partes signatarias se comprometen a negociar con vistas a renovar el mismo.</p> <p><i>[SE OMITE: y podrán someter sus discrepancias durante el proceso de negociación a los procedimientos de solución de conflictos estipulados en el presente Acuerdo. Terminada dicha extensión sin que se haya llegado a un consenso de renovación, el Acuerdo cesará en su vigencia]</i></p>
--	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídicas.

1. El presente Acuerdo 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.

2. Al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, siendo de aplicación general y directa, **sin perjuicio de lo establecido en el siguiente apartado 3, para los conflictos y ámbitos señalados en el artículo 4.**

No obstante lo anterior, a aquellas partes que estuvieran adheridas al IV ASEC se entenderá que les es aplicable este V Acuerdo, salvo que en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor cualquiera de ellas comunique al SIMA lo contrario. En este caso deberá efectuar una comunicación simultánea a la otra a efectos de proceder a dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado siguiente. De la misma forma, aquellas partes a las que nos les fuera de aplicación el IV ASEC dispondrán del mismo plazo y procedimiento para indicar su voluntad de que no se les aplique este V Acuerdo.

Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídica.

1. El presente Acuerdo 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.

2. Al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, siendo de aplicación general y directa.

[SE OMITE: sin perjuicio de lo establecido en el siguiente apartado 3, para los conflictos y ámbitos señalados en el artículo 4.

No obstante lo anterior, a aquellas partes que estuvieran adheridas al IV ASEC se entenderá que les es aplicable este V Acuerdo, salvo que en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor cualquiera de ellas comunique al SIMA lo contrario. En este caso deberá efectuar una comunicación simultánea a la otra a efectos de proceder a dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado siguiente. De la misma forma, aquellas partes a las que nos les fuera de aplicación el IV ASEC dispondrán del

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>3. Por convenio colectivo o acuerdo colectivo sectorial estatal o convenio de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, se podrán establecer sistemas propios de solución de conflictos para el sometimiento de los conflictos previstos en el artículo 4, no integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y arbitraje previsto en el artículo 5 de este Acuerdo.</p> <p>Las partes legitimadas que hubieran adoptado, según lo señalado en el apartado anterior, sistemas propios de solución de conflictos, podrán adherirse en cualquier momento al presente Acuerdo, a través de los instrumentos de ratificación o adhesión que se indican a continuación:</p> <p>a) Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente. El Acuerdo podrá incluir el texto del V Acuerdo o remitirse expresamente a él.</p> <p>b) Adhesión expresa al Acuerdo en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un Convenio de empresa o de grupo de empresas o de pluralidad de empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.</p>	<p><i>mismo plazo y procedimiento para indicar su voluntad de que no se les aplique este V Acuerdo.]</i></p> <p>3. Por convenio colectivo o acuerdo colectivo sectorial estatal o convenio de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, se podrán establecer sistemas propios de solución de conflictos no integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje previsto en el artículo 5 de este Acuerdo. Si dicho sistema propio no contemplara todo el ámbito funcional del artículo 4, operará el VI ASAC para lo no recogido por aquél.</p> <p><i>[SE OMITE EL RESTO DEL ARTÍCULO, letras a, b, c y d Y SEGUNDO PÁRRAFO]</i></p>
---	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>c) Inserción del Acuerdo de manera expresa en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un Convenio de empresa, de grupo de empresas o de pluralidad de empresas vinculadas que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.</p> <p>d) Suscripción de acta en que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité intercentros o los comités o delegados de personal de los centros de trabajo de dicha empresa, o los sindicatos que en su conjunto sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma. Tal suscripción también se podrá realizar en los supuestos de grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas.</p> <p>La adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del presente Acuerdo.</p>	
<p>Artículo 4. Conflictos afectados.</p>	<p>Artículo 4. Ámbito funcional.</p> <p>1. Las partes expresan su voluntad de impulsar la negociación colectiva, a tales efectos el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje promoverá, dentro del respeto de la autonomía colectiva y desde la voluntariedad, las actuaciones e iniciativas oportunas. Entre otras que se consideren adecuadas a los anteriores efectos, se podrán adoptar iniciativas para estimular la actividad de quienes negocian en las respectivas unidades de negociación, sugerir el desarrollo de contenidos o alentar actitudes proactivas en la gestión de todo lo concerniente a la negociación colectiva.</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, y en el caso de suscitarse en los ámbitos a que se refiere el número 2 de este artículo, los siguientes tipos de conflictos laborales:</p> <p>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 la intervención de las comisiones paritarias a la que se refieren los artículos 85.3 h) 1.º y 91.3 de la LET en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.</p> <p>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.</p> <p>c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.</p> <p>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.</p>	<p>2. La mediación podrá utilizarse con carácter preventivo, a petición de ambas partes, en los términos que determine la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, cuando por razón de las circunstancias concurrentes, las distintas posiciones pudieran derivar en alguno de los conflictos incluidos en el apartado 3 de este artículo.</p> <p>3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo los siguientes tipos de conflictos laborales:</p> <p>[NO SE HABLA YA DE LOS ÁMBITOS DEL CONFLICTO QUE AHORA SE ENCUENTRAN EN EL ART. 2.1]</p> <p>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 la preceptiva intervención de las comisiones paritarias, a la que se refieren los artículos 85.3 e) y 91.3 de la LET, en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.</p> <p>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.</p> <p>[SE OMITE QUIÉN TIENE QUE LLEVAR INICIATIVA]</p> <p>c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.</p> <p>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.</p>
--	--

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>Si el bloqueo se produce transcurrido cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá 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. f) del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores o en el convenio que se esté renovando.</p> <p>En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.</p> <p>d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de 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.</p> <p>En este supuesto podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación.</p> <p>No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones.</p> <p>En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.</p>	<p>[EL SUPUESTO DE BLOQUEO A LOS CINCO MESES DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA O EL QUE SE HAYAN SUPERADO PLAZOS MÁXIMOS DE NEGOCIACIÓN, SE REGULA EN EL ART. 14.2.C)]</p> <p>En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.</p> <p>d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de 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.</p> <p>[SE OMITE QUIÉN PUEDE SOLICITAR LA MEDIACIÓN Y QUE TENGA QUE TENER EN TODO CASO LA MAYORÍA DE LAS REPRESENTACIONES SOCIAL O ECONÓMICA, SE REGULA EN EL ART. 14.2.D)]</p> <p>No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones.</p> <p>En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.</p>
---	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.</p> <p>h) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del artículo 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.</p>	<p>e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas previsto en los artículos siguientes del Estatuto de los Trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Artículo 40: Movilidad geográfica.- Artículo 41: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.- Artículo 47: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.- Artículo 51: Despido colectivo.- Artículo 82.3: Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. <p>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, relativo a la sucesión de empresas, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.</p> <p>g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.</p> <p>h) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, en los supuestos del artículo 176.2 del texto refundido de la Ley Concursal.</p> <p>i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la</p>
--	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>negociación entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.</p> <p><i>[SE OMITE CUANDO DICHOS CONVENIOS CONTEMPLAN SU INAPLICACIÓN NEGOCIADA]</i></p> <p><i>[SE PASA AL ART. 1.3 DEL ASAC VI]</i></p> <p>j) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o a las iniciativas que procuren su desconvocatoria. También los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.</p> <p>k) Asimismo, cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Es voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales.</p> <p>4. Igualmente, se incluyen en el ámbito funcional del VI ASAC los conflictos que se susciten entre las empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado, los organismos públicos, Agencias y demás entidades de derecho público de ella dependientes o vinculadas para los que prestan sus servicios, siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, adoptado en aplicación del</p>
---	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>2. Los anteriores conflictos podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:</p> <p>a) Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.</p> <p>b) Empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo o empresas radicadas en diferentes Comunidades Autónomas.</p> <p>En este supuesto, y cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un Convenio, será preciso que este último sea un Convenio de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o de ámbito inferior a la empresa pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados.</p>	<p>artículo 45 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y su legislación de desarrollo, con respeto de las normas imperativas aplicables en su ámbito. Asimismo, y con los mismos requisitos, los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral.</p> <p>5. También podrán someterse a los procedimientos de este Acuerdo las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional, que tienen eficacia limitada, de ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma que afecten a más de una Comunidad Autónoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa y respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18, apartados 1 y 4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en lo que se refiere a las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes.</p> <p>[LOS ÁMBITOS DEL CONFLICTO AHORA SE ENCUENTRAN EN EL ART. 2.1]</p>
---	--

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>c) Empresas, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren radicados en una Comunidad Autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo sectorial estatal, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas. En estos supuestos será preciso que el referido Convenio prevea expresamente esta posibilidad.</p> <p>3. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los previstos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los Convenios Colectivos de aplicación.</p>	<p>6. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.</p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p>El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)</p> <p>Artículo 5. Naturaleza jurídica y funciones.</p> <p>1. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje es una Institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del V Acuerdo. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal las características de una Fundación tutelada por el Ministerio de Empleo y</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p>El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP)</p> <p>Artículo 5. Naturaleza jurídica y funciones.</p> <p>1. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje es una Institución tripartita constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del VI Acuerdo y la Administración General del Estado. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una Fundación del Sector Público Estatal tutelada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito para las partes.</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>Seguridad Social. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito.</p> <p>2. El SIMA está regido por un Patronato, compuesto en número igual por representantes de las partes firmantes de este V Acuerdo y por un Presidente que podrá formar parte de dichas representaciones o ser designado de mutuo acuerdo para facilitar la composición de sus decisiones por consenso.</p> <p>3. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, tendrá las funciones, composición y funcionamiento que se establecen en este Acuerdo y en las restantes disposiciones de desarrollo. Constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones de este Acuerdo.</p> <p>4. El SIMA velará para que en el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje y en la resolución de los mismos se contemple la perspectiva de género cuando la naturaleza del conflicto así lo requiera.</p>	<p>2. El SIMA-FSP está regido por un Patronato, compuesto por diecisiete miembros, de los que corresponden nueve a representantes de la Administración General del Estado, y ocho a las organizaciones firmantes de este Acuerdo: cuatro, a representantes de las organizaciones empresariales, y cuatro, a representantes de las organizaciones sindicales. La presidencia será ejercida de forma rotatoria, por períodos anuales, por los tres grupos de representación: Administración General del Estado, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales.</p> <p>3. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje tendrá las funciones, composición y funcionamiento que se establecen en este Acuerdo, sus Estatutos y en las restantes disposiciones de desarrollo. Constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos y actuaciones, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones de este Acuerdo.</p> <p>4. El SIMA-FSP velará para que en el desarrollo de los servicios que presta se contemple la perspectiva de género.</p>
<p>Artículo 6. Funcionamiento del Servicio.</p> <p>1. El Servicio tiene sus propias normas de régimen interior. Éstas regulan el funcionamiento diario del Servicio, la distribución de las tareas, la resolución de los conflictos de concurrencia, si los hubiere, el procedimiento de citación y notificación y la publicidad de sus actuaciones.</p>	<p>Artículo 6. Funcionamiento del Servicio.</p> <p>1. El Servicio tiene sus propias normas de funcionamiento y procedimiento. Éstas regulan el funcionamiento diario del Servicio, la distribución de las tareas, el procedimiento de citación y notificación y la publicidad de sus actuaciones.</p> <p>[SE OMITE LA RESEÑA DE LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>2. El Servicio recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos, de conformidad con lo que se dispone en este Acuerdo y en sus disposiciones de funcionamiento.</p> <p>3. Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas por quien actúe como Secretario en las mismas.</p> <p>4. Los Convenios Colectivos o acuerdos sectoriales podrán establecer órganos específicos de mediación o arbitraje. Estos órganos quedarán integrados en el Servicio, una vez sea acordado por la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, previa comprobación de que respetan en su tramitación los principios establecidos en él.</p> <p>En el supuesto de que se haya acordado que actúe como órgano específico de mediación o arbitraje la Comisión Paritaria de convenio, ésta deberá delegar en un máximo de tres miembros.</p> <p>5. El SIMA sólo acogerá las solicitudes de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el presente Acuerdo.</p>	<p><i>CONCURRENCIA, SI LOS HUBIERE]</i></p> <p>2. El Servicio recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los servicios que presta, de conformidad con lo que se dispone en este Acuerdo y en sus disposiciones de funcionamiento.</p> <p>3. Las letradas y los letrados del SIMA-FSP velarán por las garantías y legalidad de los procedimientos y levantarán las actas.</p> <p>4. Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas por las partes, por quienes hayan realizado la labor mediadora o arbitral y por las letradas y letrados.</p> <p>5. Los convenios colectivos o acuerdos sectoriales podrán establecer órganos específicos de mediación o arbitraje. Estos órganos quedarán integrados en el Servicio, una vez sea acordado por la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, previa comprobación de que respetan en su tramitación los principios establecidos en él, su adecuación al ámbito funcional y territorial del mismo, así como el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo siguiente por parte de las personas mediadoras.</p> <p>En el supuesto de que se haya acordado que actúe como órgano específico de mediación o arbitraje la comisión paritaria del convenio, ésta deberá delegar en un máximo de tres miembros.</p>
--	--

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

	<p>6. El SIMA-FSP sólo acogerá las solicitudes de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el presente Acuerdo.</p>
<p>Artículo 7. Designación de mediadores y árbitros.</p> <p>1. El SIMA elaborará una lista de mediadores y árbitros, que facilitará a los demandantes de sus servicios.</p> <p>Dicha lista está compuesta por los mediadores y árbitros propuestos y consensuados por las partes firmantes de este Acuerdo, y en ella se integrarán los precedentes de los órganos constituidos por los Convenios o Acuerdos a que se refiere el artículo 6.4 de este Acuerdo y a los efectos de dicho precepto.</p> <p>Las partes, conscientes de la progresiva ampliación de los conflictos sometidos a este V Acuerdo, consideran necesario prestar una especial atención a la formación continua y adecuada dedicación de los mediadores y árbitros, a efectos de dotar de la máxima eficacia los procedimientos de solución regulados en este Acuerdo.</p> <p>2. Corresponde a las partes de un conflicto sometido a este V Acuerdo la designación del mediador o mediadores, así como del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en la lista.</p> <p>3. Las partes en conflicto podrán designar de mutuo acuerdo un solo mediador no incorporado a las listas del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. En estos casos, la mediación deberá ajustarse a los criterios fijados en las normas de funcionamiento y procedimiento del servicio.</p>	<p>Artículo 7. Lista de personas que ejercen labores mediadoras.</p> <p>A propuesta de las Organizaciones firmantes de este Acuerdo, se elaborará una lista de personas mediadoras que el SIMA-FSP pondrá a disposición de quienes demandan sus servicios. Dicha lista será actualizada cuando lo estime necesario la Comisión de Seguimiento del VI ASAC.</p> <p>Esa lista del SIMA-FSP estará compuesta por personas propuestas por las partes firmantes de este Acuerdo, que actuarán de forma imparcial, conforme al código ético del SIMA-FSP, y en ella se integrarán los precedentes de los órganos constituidos por los convenios o acuerdos a que se refiere el artículo 6.5 de este Acuerdo y a los efectos de dicho precepto.</p> <p>Las partes, conscientes de la importancia del ámbito funcional de este VI Acuerdo, consideran necesario prestar una especial atención a la formación continuada y adecuada dedicación de quienes ejercen labores mediadoras, a efectos de dotar de la máxima eficacia los servicios regulados en este Acuerdo. En tal sentido, será preceptivo participar o acreditar la formación y reciclaje en los términos establecidos en la Disposición adicional segunda.</p> <p>[SE OMITE LA NECESIDAD DE QUE LA LISTA DE PERSONAS MEDIADORAS ESTÉ CONSENSUADA POR LAS PARTES FIRMANTES]</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

	<p>Artículo 8. Lista de personas que ejercen labores de arbitraje.</p> <p>A propuesta de las Organizaciones firmantes de este Acuerdo se elaborará una lista consensuada, de personas que desarrollen los arbitrajes, que el SIMA-FSP pondrá a disposición de quienes demanden tales servicios.</p> <p>Dicha lista estará compuesta por profesionales de reconocido prestigio, que actuarán conforme al código ético del SIMA-FSP.</p>
<p style="text-align: center;">TÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">Procedimientos de solución de conflictos</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO I</p> <p>Disposiciones comunes a los procedimientos de solución de conflictos</p> <p>Artículo 8. Procedimientos.</p> <p>1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo para la solución de los conflictos son:</p> <p>a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el SIMA</p>	<p style="text-align: center;">TITULO II</p> <p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO I</p> <p>Disposiciones comunes a los procedimientos de prevención y solución de conflictos</p> <p>Artículo 9. Procedimientos.</p> <p>1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:</p> <p>a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el SIMA-FSP sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.</p> <p>b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.</p> <p>No obstante lo previsto en el párrafo anterior, cuando así se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo denunciado, el arbitraje será obligatorio para su renovación cuando se hayan superado, sin alcanzar acuerdo, los plazos máximos de negociación previstos en el artículo. 85.3. f) del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores o en el propio convenio colectivo.</p> <p>Igualmente, será obligatorio en aquellos otros supuestos previstos en el convenio colectivo.</p> <p>En ambos casos el convenio colectivo podrá contemplar la mediación previa al arbitraje obligatorio por el propio árbitro o un tercero distinto.</p> <p>2. Las partes en conflicto, inicialmente o durante el procedimiento, pueden habilitar a los terceros mediadores para que desarrollen funciones como árbitros.</p> <p>Las partes podrán designar a un mediador para que pueda desarrollar sus funciones de forma continuada en un determinado ámbito, en relación a todas las controversias que pudieran surgir en el mismo, incluyendo la posibilidad de intervenir con carácter preventivo, a petición de cualquiera de las partes, cuando por razón de las circunstancias concurrentes, las distintas posiciones pudieran derivar en alguno de los</p>	<p>Jurisdicción Social.</p> <p>b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.</p> <p>No obstante lo previsto en el párrafo anterior, el arbitraje será obligatorio para la renovación de un convenio colectivo denunciado, cuando así se haya establecido de forma expresa en el mismo, una vez superados los plazos máximos de negociación recogidos en el propio convenio colectivo sin haberse alcanzado acuerdo.</p> <p>[SE OMITE LA LLAMADA AL ART. 85.3.f) ET, DEROGADO]</p> <p>Igualmente, será obligatorio en aquellos otros supuestos que estén previstos en convenio colectivo.</p> <p>En ambos casos, el convenio colectivo podrá contemplar que se desarrolle la mediación, previa al arbitraje obligatorio, por la persona designada para la realización de éste o por un tercero.</p> <p>2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje conforme a lo dispuesto en los artículos 13.8, 17.3 y 18.5 de este Acuerdo. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación a tenor de lo previsto en el artículo 20.2.</p>
--	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>conflictos incluidos en el artículo 4. El SIMA necesitará conocer esta mediación a los efectos correspondientes, por lo que deberá ser notificada por cualquiera de las partes.</p>	
<p>Artículo 9. Principios rectores de los procedimientos.</p> <p>Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.</p> <p>Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión de Seguimiento del mismo, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.</p>	<p>Artículo 10. Principios rectores de los procedimientos.</p> <p>Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del SIMA-FSP, la legislación vigente y los principios constitucionales.</p> <p>Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión de Seguimiento del mismo, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.</p>
<p>Artículo 10. Intervención previa de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Artículo 11. Intervención previa de la comisión paritaria del convenio colectivo.</p> <p>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.</p> <p>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, 10 días hábiles desde la presentación de la</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>Convenio o, en defecto de regulación expresa, 15 días desde la presentación de la solicitud.</p> <p>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 Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo si 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 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión.</p> <p>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.</p> <p>3. En los supuestos previstos en los apartados anteriores, se entenderá agotada la mediación en el Servicio, cuando la comisión paritaria del convenio, en los términos señalados en el artículo 6.4 párrafo segundo, actúe como órgano específico de mediación, integrado en el mismo.</p> <p>4. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3, h) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos deberán garantizar, en cualquier caso, la rapidez y efectividad del funcionamiento de la comisión paritaria, para la salvaguarda de los derechos afectados y la mayor agilidad e inmediatez de los procedimientos de solución de conflictos previstos en este Acuerdo. A este respecto, se incluye en el presente Acuerdo un anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias.</p>	<p>solicitud, salvo que quien lo solicita justifique la imposibilidad de cumplir el trámite.</p> <p>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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria del mismo si así se ha pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 82.3 antepenúltimo párrafo del citado texto legal, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha comisión.</p> <p>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 hábiles a contar desde que la discrepancia fuera planteada.</p> <p>3. En los supuestos previstos en los apartados anteriores, se entenderá agotada la mediación en el Servicio, cuando la comisión paritaria del convenio, en los términos señalados en el artículo 6.5. párrafo segundo, actúe como órgano específico de mediación, integrado en el mismo.</p> <p>4. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3, e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos deberán garantizar, en cualquier caso, la rapidez y efectividad del funcionamiento de la comisión paritaria, para la salvaguarda de los derechos afectados y la mayor agilidad e inmediatez de los procedimientos de solución de conflictos previstos en este Acuerdo. A este respecto, se incluye en el presente Acuerdo un anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias.</p>
--	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>Artículo 11. Eficacia de las soluciones alcanzadas.</p> <p>Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros.</p> <p>En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultas del compromiso arbitral correspondiente.</p>	<p>Artículo 12. Eficacia de las soluciones alcanzadas.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros. <p>En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre las trabajadoras y los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas, que hayan promovido el conflicto o actuación, que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultas del compromiso arbitral correspondiente.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Las soluciones a los conflictos que se susciten en el ámbito público previstos en el artículo 4.4 de este Acuerdo tendrán la eficacia jurídica que les atribuye el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.3. Las soluciones alcanzadas en los supuestos de controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional tendrán eficacia limitada a las partes del conflicto.

<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">Procedimiento de mediación</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO II</p> <p style="text-align: center;">Procedimiento de mediación</p>
<p>Artículo 12. Cuestiones generales.</p> <p>1. La mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos o tres mediadores, que, de conformidad con lo previsto en este Acuerdo, procurarán de manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto.</p> <p>2. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes, designando al mediador o, en su caso, a los mediadores y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará su función.</p> <p>3. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador o</p>	<p>Artículo 13. Cuestiones generales.</p> <p>1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.</p> <p>2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres en los supuestos de comisiones paritarias de convenios que actúen como órganos específicos de mediación, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.5, párrafo segundo de este Acuerdo.</p> <p>[SE OMITE LA REFERENCIA A QUE PROCURARÁN DE MANERA ACTIVA SOLVENTAR LAS DIFERENCIAS QUE DIERON LUGAR AL CONFLICTO QUE SE INCORPORA AL ART. 17.2 VI ASAC, AUNQUE CON OTRA REDACCIÓN: fomentará el restablecimiento de la comunicación entre las partes, ayudando a la consecución de un acuerdo entre las mismas]</p> <p>3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.</p> <p>4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>mediadores y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance. Los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos.</p> <p>4. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.</p> <p>No obstante ello, la mediación 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.</p> <p>Igualmente, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación.</p> <p>En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período 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.</p> <p>5. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la</p>	<p>5. Instada la mediación ante el SIMA-FSP, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.</p> <p>6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.</p> <p>En cualquier caso, la mediación será obligatoria, previa a la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes.</p> <p>Igualmente, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber solicitado el procedimiento de mediación.</p> <p>En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período 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.</p> <p>7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.</p> <p>La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de</p>
---	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.</p> <p>La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta.</p> <p>6. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el capítulo III de este Acuerdo sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, al mediador o a los mediadores para que arbitren todas o algunas de las materias objeto de controversia.</p>	<p>huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta, con la excepción de las mediaciones promovidas con carácter previo a la convocatoria formal de huelga.</p> <p>8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el capítulo III de este Título sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.</p>
<p>Artículo 13. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.</p> <p>De acuerdo con el tipo de conflictos que pueden someterse al procedimiento, y siempre que se susciten en los ámbitos previstos por el presente Acuerdo y de conformidad con la aplicabilidad del mismo a los distintos sectores, subsectores y empresas, estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos en el artículo 4, los siguientes sujetos:</p> <p>a) En los conflictos a que se refieren los apartados a) e i), estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de</p>	<p>Artículo 14. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.</p> <p>1. Para las mediaciones previstas en el artículo 4.2 ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.</p> <p>2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos en el artículo 4.3, los siguientes sujetos:</p> <p>a) En los conflictos a que se refieren los apartados a) e i), estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional.</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga.</p> <p>En estos supuestos, el Servicio 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, si así lo consideran conveniente, en el procedimiento.</p> <p>b) En los conflictos previstos en el apartado b) la legitimación corresponderá a quien se determine en el convenio colectivo, y en defecto de regulación, a la mayoría de ambas representaciones de la Comisión Paritaria.</p> <p>c) En los conflictos previstos en los apartados c) y d), la legitimación corresponde a los sujetos señalados en dichos apartados.</p> <p>d) En los conflictos a que se refiere los apartados e) y f) estarán legitimados el empresario y la representación de los</p>	<p>[LAS PARTES HABILITADAS PARA CONVOCAR UNA HUELGA SE DESARROLLA EN LA LETRA H) DE ESTE ARTÍCULO]</p> <p>En estos supuestos, el SIMA-FSP 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, si así lo consideran conveniente, en el procedimiento.</p> <p>b) En los conflictos previstos en el apartado b) la legitimación corresponderá a quien se determine en el convenio colectivo, y en defecto de regulación, a la mayoría de una de las representaciones de la comisión paritaria.</p> <p>c) En los conflictos previstos en el apartado c) si el bloqueo se produce transcurridos cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de la parte empresarial como la de las personas trabajadoras que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación. No se exigirá la mayoría, si así está previsto en el convenio colectivo, cuando se hayan superado los plazos máximos de negociación recogidos en el convenio.</p> <p>[SE RECOGE LO PREVISTO EN EL ART. 4.1C) DEL V ASAC]</p> <p>d) En los conflictos previstos en el apartado d) podrá solicitar la mediación tanto la representación de las empresas como la representación del personal que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación.</p> <p>[SE RECOGE LO PREVISTO EN EL ART. 4.1D) DEL V ASAC]</p> <p>e) En los conflictos a que se refieren los apartados e) y f) estarán legitimados la parte empresarial y la representación del personal que</p>
---	--

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.</p> <p>e) En los conflictos regulados en el apartado g) estarán legitimados aquellos sujetos que ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 165 de la Ley de la Jurisdicción Social.</p> <p>f) En los conflictos regulados en el apartado h), el juez del concurso o quien éste determine a estos efectos.</p>	<p>participen en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.</p> <p>f) En los conflictos regulados en el apartado g) estarán legitimados aquellos sujetos que ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 165 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.</p> <p>g) En los conflictos regulados en el apartado h), la jueza o el juez del concurso o quien ésta o éste determine a estos efectos.</p> <p>h) En los conflictos del apartado j) derivados de la convocatoria de huelga o en las iniciativas que procuren su desconvocatoria, las y los convocantes o la representación empresarial. En los conflictos motivados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, el comité de huelga o la representación empresarial.</p> <p>i) En las discrepancias previstas en el apartado k), cualquiera de las partes legitimadas en la negociación colectiva.</p> <p>3. En los conflictos del artículo 4.4 de este Acuerdo tendrán legitimación para instar la mediación quienes determine la normativa de aplicación.</p> <p>4. En las controversias derivadas de Acuerdos de interés profesional, del artículo 4.5, estarán legitimados para promover la mediación los firmantes de los mismos.</p>
<p>Artículo 14. Solicitud de la mediación.</p>	<p>Artículo 15. Solicitud de la mediación.</p> <p>1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.</p> <p>2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:</p> <p>a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.</p> <p>En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.</p> <p>b) El objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten. Los sujetos que soliciten la mediación deberán facilitar al mediador o a los mediadores aquellos hechos o datos que consideren relevantes para la resolución del conflicto.</p> <p>Igualmente, a petición de la parte que solicite la mediación, podrá ser objeto de la misma la identificación o clarificación por el mediador o mediadores de hechos o datos que se consideren relevantes para la solución del conflicto.</p> <p>c) El colectivo de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.</p>	<p>2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:</p> <p>a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:</p> <ul style="list-style-type: none">- La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.- Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.- Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito. <p>b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.</p> <p>c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.</p>
--	--

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>d) La acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso, en los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Conflictos de interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo.2. Conflictos de interpretación y aplicación de otro acuerdo o pacto colectivo, si existe en su seno una Comisión Paritaria y se hubiera establecido con carácter preceptivo su intervención previa.3. Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si se ha pactado en el convenio colectivo la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 41.6 párrafo segundo y 82.3 párrafo sexto del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes haya solicitado su intervención. <p>e) El mediador o el órgano colegiado de mediación designado.</p> <p>f) Domicilio, fecha y firma del empresario o del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.</p> <p>3. Instada la mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, se agotará tal trámite en el plazo de diez días. Durante los tres primeros días hábiles de dicho período, el</p>	<p>d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso, en los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Conflictos de interpretación y aplicación de un convenio colectivo.2. Conflictos de interpretación y aplicación de otro acuerdo o pacto colectivo, si existe en su seno una comisión paritaria y se hubiera establecido con carácter preceptivo su intervención previa.3. Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si se ha pactado en el convenio colectivo la intervención previa de la comisión paritaria del mismo y, en todo caso, cuando, al amparo del artículo 82.3 antepenúltimo párrafo del precitado texto legal, cualquiera de las partes haya solicitado su intervención. <p>[SE OMITE LA REFERENCIA AL ART. 41.6 ET]</p> <p>e) La persona designada para ejercer la mediación o, en los supuestos de comisiones paritarias de convenios que actúen como órganos específicos, el órgano colegiado designado para ello. En caso de no incluirse la designación se entenderá que se delega en el SIMA-FSP, conforme al artículo 16.1.</p> <p>[ESTA INFORMACIÓN QUEDA ESPECIFICADA EN EL APARTADO A) DE ESTE ARTÍCULO]</p> <p>[VER ART. 13.5 VI ASAC QUE INDICA QUE LA PRIMERA REUNIÓN SERÁ DENTRO DE LOS DIEZ PRIMEROS DÍAS HÁBILES Y VER ART. 18.1 VI ASAC SOBRE DURACIÓN DE 12 DÍAS HÁBILES DE TODO EL PROCESO]</p>
---	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>SIMA deberá atender la solicitud de mediador o mediadores y convocarlos para llevar a cabo la mediación.</p> <p>Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el SIMA se dirigirá a aquéllas el mismo día de la recepción del escrito de solicitud, para que los designen. Transcurrido el plazo de tres días desde la presentación de la solicitud, la mediación se desarrollará por los designados por las partes. Si alguna no hubiera designado mediador, la mediación se realizará con el propuesto por la otra parte. Si ninguna de las partes hubiera designado mediador en el plazo anterior, se procederá al archivo de las actuaciones.</p> <p>4. Los sujetos que soliciten la mediación podrán requerir al mediador o a los mediadores para que desarrollen el procedimiento en un plazo más breve que el señalado en el apartado anterior, siempre que en su solicitud identifiquen al mediador o mediadores que han consensuado.</p>	<p>Artículo 16. Designación y recusación de las personas que ejercen labores mediadoras.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Corresponde a las partes de cada procedimiento sometido a este VI Acuerdo la designación de la persona o personas que lleven a cabo la mediación, de entre las comprendidas en la lista. En caso de no hacerlo el solicitante en la solicitud de mediación, se entenderá que delega la designación en la Dirección del SIMA-FSP.2. El SIMA-FSP se dirigirá a la parte solicitada, el día de la recepción de la misma, para que designe mediador o mediadora en el plazo máximo de tres días hábiles. En caso de no hacerlo, se entenderá que delega la designación en la Dirección del SIMA-FSP. En el supuesto de solicitud conjunta de las partes o cuando designen de forma consensuada la persona que va a ejercer la mediación, se podrá requerir a la Dirección del SIMA-FSP el desarrollo de un procedimiento con plazos más reducidos.3. En el supuesto de delegación en el SIMA-FSP, o cuando ninguna de las partes haya efectuado dicha designación, la Dirección del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje procederá a la misma, garantizando la participación igualitaria. <p>[VER ART. 16.2. 2º PÁRRAFO DEL VI ASAC]</p>
---	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>5. La designación del mediador o mediadores prevista en el número tres se producirá entre las personas incluidas en las listas que apruebe el Patronato del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que serán periódicamente actualizadas. Tales listas comprenderán los mediadores propuestos y consensuados por las organizaciones firmantes. De conformidad con lo previsto en el artículo 6.4, las partes podrán recurrir, en su caso, al órgano de mediación específico incorporado al Servicio.</p> <p>6. El mediador o mediadores 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.</p> <p>A este efecto se considerarán los siguientes supuestos:</p> <p>a) Si el conflicto fuera de sector, serán incompatibles para ser mediadores los asesores de cada parte que hayan intervenido en el conflicto como tales, así como los integrantes del órgano directivo del sindicato/s o de la asociación empresarial/es afectados.</p> <p>b) Si el conflicto fuera de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas, tengan Convenio Colectivo propio o no, serán incompatibles los miembros del comité o comités de empresa o, en su caso, los delegados de personal, los miembros de los órganos directivos de las secciones sindicales, la dirección de la empresa o de las empresas, así como los asesores de una u otra parte que hayan participado en la negociación origen del conflicto.</p> <p>7. En los conflictos planteados en las empresas con ocasión de la interpretación y aplicación de un convenio, acuerdo o pacto</p>	<p>[VER ART. 7 VI ASAC Y EL PRIMER APARTADO DE ESTE ARTICULO]</p> <p>4. Quien o quienes ejerzan la mediación deberán ser ajenos al conflicto concreto en el que actúan o que pretenden prevenir, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora, pudiendo ser recusadas o recusados antes de la celebración de la primera reunión, a petición motivada de cualquiera de las partes, tras un procedimiento sumario ante la Comisión de Seguimiento del VI ASAC, en el que se dará audiencia a la persona afectada por la recusación y a las partes.</p> <p>5. En los conflictos o actuaciones planteados en las empresas con ocasión de la interpretación y aplicación de un convenio, acuerdo o pacto</p>
---	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>colectivo sectorial cuya Comisión Paritaria tenga encomendadas funciones de mediación, podrán ser designados como mediadores los miembros de la misma, sin que por ello les afecte ningún tipo de incompatibilidad.</p> <p>8. Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.</p>	<p>colectivo sectorial cuya comisión paritaria tenga encomendadas funciones de mediación, podrán ser designados para llevar a cabo la mediación los miembros de la misma, sin que por ello les afecte ningún tipo de incompatibilidad.</p> <p>6. Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.</p>
<p>Artículo 15. Actuación de los mediadores.</p> <p>1. La actividad del mediador o mediadores comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiados. El mediador o mediadores recabarán la información que consideren precisa para su función, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.</p> <p>El SIMA facilitará la comunicación entre los mediadores siempre que éstos lo estimen oportuno.</p> <p>2. Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.</p>	<p>Artículo 17. Actuación de las personas que ejercen labores mediadoras.</p> <p>1. La actividad de la persona o personas designadas para ejercer labores de mediación comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiados. Estas podrán solicitar, a la Dirección del SIMA-FSP, que sus letrados o letradas proporcionen la información que consideren precisa para su función -antecedentes, precedentes, experiencias similares al conflicto planteado, entre otros- y de las partes, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.</p> <p>[MEJOR REDACCIÓN SIN ALTERACIÓN ESENCIAL DE CONTENIDO]</p> <p>2. Durante la comparecencia, el órgano de mediación fomentará la comunicación entre las partes, ayudando a la consecución de un acuerdo entre las mismas, moderando el debate y concediéndoles cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia a quienes comparezcan, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.</p> <p>[VER EL ART. 12.2 V ASAC, AUNQUE LA REDACCIÓN ES DIFERENTE]</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>3. El mediador o mediadores formularán propuestas para la solución del conflicto, que podrán incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas.</p> <p>Asimismo tras la comparecencia y dentro del plazo de diez días o del que hayan acordado las partes, el mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.</p> <p>El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje termina la mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos.</p>	<p>3. La persona o personas mediadoras formularán propuestas para la solución del conflicto o la prevención del mismo, que podrán incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas, teniéndose por no realizadas si no fueran aceptadas.</p> <p>[VER ART. 18.5 VI ASAC SI BIEN NO INDICA NADA DE LA NECESIDAD DE AGOTAR LOS PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO E INDICA QUE SE LEVANTARÁ ACTA DEL CAMBIO POR PARTE DE LOS/AS LETRADOS/AS DEL SIMA-FSP]</p>
<p>Artículo 16. Finalización de la mediación.</p> <p>1. El acuerdo conseguido en mediación, 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 refieren los artículos 40, 41, 47, 44.9, 51 y 82.3 de texto refundido de la Ley del Estatuto de los</p>	<p>Artículo 18 Finalización de la mediación.</p> <p>1. El procedimiento finalizará con el acta final levantada por los letrados o letradas de la Fundación, a requerimiento del órgano de mediación, como garantes del procedimiento. En todo caso, dicho procedimiento se agotará en el plazo máximo de doce días hábiles desde el registro de la solicitud, plazo que podrá ser ampliado o reducido por mutuo acuerdo de las partes.</p> <p>[TIENE EL CONTENIDO DEL ART. 14.3 DEL V ASAC, PERO SE AMPLÍA 2 DÍAS, DE 10 A 12 EL PLAZO MÁXIMO PARA AGOTAR EL PROCEDIMIENTO]</p> <p>2. El acuerdo conseguido en mediación y recogido en el acta, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el periodo de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 176.2 del texto refundido</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>Trabajadores, y artículo 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 y registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>A los efectos de ejecutividad e impugnación del acuerdo de mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.</p> <p>2. En caso de no obtenerse acuerdo, el mediador o mediadores levantarán acta en ese mismo instante, registrando la ausencia de acuerdo y, en su caso, la propuesta o propuestas formuladas y las razones alegadas por cada una de las partes para su no aceptación.</p>	<p>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 artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>La Dirección del SIMA-FSP ofrecerá a las partes la opción de publicar los acuerdos de mediación. Consensuado este extremo, dicha Dirección formalizará los trámites para su registro y publicación en REGCON. En cualquier caso, la Dirección del SIMA-FSP solicitará la inscripción en REGCON en los supuestos mencionados en el artículo 2.1, d) y h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.</p> <p>A los efectos de ejecutividad y/o impugnación del acuerdo de mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.</p> <p>3. En caso de no obtenerse acuerdo, la persona o personas encargadas de la mediación requerirán que el letrado o letrada del SIMA-FSP levante acta, registrando la ausencia de acuerdo.</p> <p>4. Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar la reapertura de un expediente de mediación ya finalizado, con el propósito de formalizar o ratificar el acuerdo alcanzado con posterioridad, respecto del mismo objeto. Para dicho trámite, no será requerida la asistencia de mediadores o mediadoras, será suficiente con la firma del acta levantada por el letrado o letrada.</p> <p>5. El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje finaliza el procedimiento de mediación, levantándose por el letrado o letrada la correspondiente acta de transformación del procedimiento de mediación en un procedimiento arbitral.</p>
--	--

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>3. Si los órganos intervinientes en la mediación fueren los propios constituidos en el ámbito del convenio colectivo o acuerdo, éstos darán cuenta al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de la solución habida, a efectos de registro.</p> <p>El acuerdo de mediación podrá ser impugnado en los términos y plazos señalados en el artículo 67 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.</p>	<p>[INTRODUCE EL TEXTO DEL ART. 15.3. 2º PÁRRAFO DEL V ASAC SI BIEN LA NUEVA REDACCIÓN NO INDICA NADA DE LA NECESIDAD DE AGOTAR LOS PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO]</p>
<p>Artículo 17. Procedimiento específico en los supuestos de huelga.</p> <p>1. Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.</p> <p>2. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediación, proceder conforme a lo establecido en el artículo 14.3 sobre designación de mediador o mediadores y convocar a las partes para llevar a cabo la mediación.</p> <p>Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.</p>	<p>Artículo 19. Procedimiento específico en los supuestos de huelga.</p> <p>1. Antes de la comunicación formal de una huelga deberá haberse instado la solicitud de mediación por parte de quien convoque la misma, formulándola por escrito, incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para su inicio. De dicho escrito se enviará copia a la parte empresarial.</p> <p>Entre la solicitud que dé inicio a la tramitación formal de la mediación y la comparecencia a la misma no podrán transcurrir más de 72 horas, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo.</p> <p>El SIMA-FSP deberá, en el plazo de 24 horas, atender la solicitud de mediación, dando traslado a la parte o partes frente a la que va dirigida, para que proceda a efectuar la designación de mediador o mediadora dentro de este plazo improrrogable, convocando a las partes a la reunión de mediación en las siguientes horas restantes.</p> <p>Será posible, igualmente, el sometimiento voluntario de las partes al</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>3. Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.</p> <p>4. La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación.</p> <p>El mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.</p> <p>5. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.</p> <p>6. Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad 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 también tendrá una duración de setenta y dos horas.</p>	<p>procedimiento de arbitraje.</p> <p>2. 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.</p> <p>3. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha solicitado la mediación. De no acreditarse por las personas convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.</p> <p>4. Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las 24 horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento también tendrá una duración de 72 horas.</p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III</p> <p style="text-align: center;">Procedimiento de arbitraje</p> <p>Artículo 18. Cuestiones generales.</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO III</p> <p style="text-align: center;">Procedimiento de arbitraje</p> <p>Artículo 20. Cuestiones generales.</p> <p>1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado.</p> <p>Requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.</p> <p>2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso, conforme al apartado 6 del artículo 12 y los apartados 3 y 4 del artículo 15. No obstante lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento para que el árbitro desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediador.</p> <p>3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.</p> <p>En el supuesto previsto en el artículo 8.1b) párrafo 2.º, se actuará conforme se disponga en el convenio colectivo.</p>	<p>solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.</p> <p>Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.</p> <p>2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso, conforme a los artículos 13.8, 17.3 y 18.5 del presente texto. No obstante lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.</p> <p>3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.</p> <p>4. En el supuesto previsto en el artículo 9.1 b) párrafo 2º, se actuará conforme se disponga en el convenio colectivo.</p> <p><i>[RECORDEMOS QUE SE TRATA DE la renovación de un convenio colectivo denunciado, cuando así se haya establecido de forma expresa en el mismo, una vez superados los plazos máximos de negociación recogidos en el propio convenio colectivo sin haberse alcanzado acuerdo]</i></p>
---	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>Artículo 19. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.</p> <p>Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos a que se refiere el artículo 13 de este Acuerdo.</p> <p>En el supuesto previsto en el artículo 8.1b) párrafo 2.º, el procedimiento será promovido por los sujetos legitimados en los términos que se establezca en el convenio colectivo.</p>	<p>Artículo 21. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.</p> <p>Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos a que se refiere el artículo 14 de este Acuerdo.</p> <p>En el supuesto previsto en el artículo 9.1 b) párrafo 2º, el procedimiento será promovido por los sujetos legitimados en los términos que se establezca en el convenio colectivo.</p>
<p>Artículo 20. Solicitud del arbitraje.</p> <p>1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.</p> <p>El escrito de promoción deberá proponer el árbitro o árbitros que se proponen para dirimir la cuestión suscitada.</p> <p>Asimismo, deberá contener:</p> <p>a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.</p> <p>En los supuestos en que resulte procedente, deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.</p>	<p>Artículo 22. Solicitud del arbitraje.</p> <p>1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.</p> <p>[VER LETRA 1.B) DE ESTE ARTÍCULO]</p> <p>Dicho escrito deberá contener:</p> <p>a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.</p> <p>En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.</p> <p>b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del SIMA-FSP, de</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>b) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar al árbitro a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.</p> <p>c) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.</p> <p>d) Si el laudo que se solicita debe de ser dictado en derecho o en equidad.</p> <p>e) El plazo dentro del cual habrá de decidir el árbitro, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21.2 de este Acuerdo. En especial, las partes podrán establecer plazos breves en aquellos supuestos en los que la ley o el convenio colectivo prevea periodos de consulta o negociación en los que sea prioritario la rápida resolución de la controversia.</p> <p>f) Domicilio de las partes afectadas.</p> <p>g) Fecha y firma de las partes.</p> <p>2. Se remitirán copias del compromiso arbitral a la Secretaría del SIMA, así como a la autoridad laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo.</p>	<p>conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.3.</p> <p>c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.</p> <p>d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.</p> <p>[YA INCLUIDO EN LETRA 1.C)]</p> <p>e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos breves en aquellos supuestos en los que la ley o el convenio colectivo prevea periodos de consulta o negociación en los que sea prioritaria la rápida resolución de la controversia. En caso de no acordarse dicho plazo, el laudo deberá emitirse, como máximo, en los 10 días hábiles siguientes a la aceptación de la designación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24.2 de este Acuerdo.</p> <p>[RECOGE LO PREVISTO EN EL ART. 21.2 V ASAC]</p> <p>[YA INCLUIDAS EN LETRA 1.A)]</p> <p>2. Se remitirán copias del compromiso arbitral a la Secretaría del SIMA-FSP, así como a la autoridad laboral competente a efectos de constancia y posterior publicación del laudo.</p>
--	--

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>3. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. En caso de desacuerdo, el nombramiento del árbitro debe surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que cada parte descarte sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, con un procedimiento aleatorio, quien comienza a descartar.</p> <p>4. En el supuesto previsto en el artículo 8.1, b) párrafo 2.º, la designación del árbitro se realizará en los términos pactados.</p>	<p>[VER LETRA 1.B) DE ESTE ARTÍCULO, ART. 23 Y ART. 8 DEL VI ASAC]</p> <p>[VER ART. 23.5 DEL VI ASAC]</p>
<p>VER ART.20.3 Y 4 DEL V ASAC]</p>	<p>Artículo 23. Designación de las personas que ejercen labores de arbitraje.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Corresponde a las partes del procedimiento sometido a este VI Acuerdo, la designación de la persona que va a realizar el arbitraje, de entre las comprendidas en la lista del SIMA-FSP, conforme a lo recogido en este artículo. 2. La designación consensuada por las partes de la persona que va a realizar el arbitraje se llevará a cabo libremente. En caso de desacuerdo, su nombramiento debe surgir de una lista de cinco, pactada entre las partes. Cada parte descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede uno solo, decidiendo las mismas, con un procedimiento aleatorio, quien comienza a descartar. 3. Las partes podrán delegar en la Dirección del SIMA-FSP la designación de la persona de la lista arbitral. 4. Las partes podrán designar de mutuo acuerdo una persona no incorporada a la lista del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. En estos casos, el arbitraje deberá ajustarse a los criterios fijados en este Acuerdo, en el código ético y en las normas de funcionamiento y procedimiento del SIMA-FSP.

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

	<p>5. En el supuesto previsto en el artículo 9.1 b) párrafo 2º, la designación de quien realice el arbitraje se realizará en los términos pactados en su convenio, respetando siempre el código ético del SIMA-FSP.</p>
<p>Artículo 21. Actuación de los árbitros.</p> <p>1. La actividad del árbitro o árbitros comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario. Para ello se dispondrá de una lista de expertos en distintas especialidades de las que más frecuentemente puedan requerirse a estos efectos y en la que aquéllos hayan acordado ser incluidos bajo las condiciones de actuación previamente establecidas.</p> <p>Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso. De la sesión o sesiones que se celebren se levantará acta certificada por el árbitro o árbitros.</p> <p>2. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y a la autoridad laboral competente. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, éste deberá</p>	<p>Artículo 24. Desarrollo del procedimiento arbitral.</p> <p>1. La actividad de la persona que realice el arbitraje comenzará inmediatamente después de la aceptación de su designación, que deberá producirse en los dos días hábiles siguientes a la misma. Su actuación arbitral se desarrollará según los trámites que considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar de la Dirección del SIMA-FSP el auxilio de expertos, si lo estima necesario.</p> <p>Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de quienes comparecen, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. De la sesión o sesiones que se celebren se levantará acta conforme a lo dispuesto en el artículo 6.</p> <p>2. El laudo arbitral habrá de ser motivado y dictado en el plazo fijado en el artículo 22.1 e) de este Acuerdo. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del asunto y a su trascendencia, la persona que asume la función arbitral podrá prorrogar el mencionado plazo mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarlo antes del transcurso de 40 días hábiles.</p> <p>[VER ART. 21.3 V ASAC DONDE SE RECOGÍA LA MOTIVACIÓN]</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros.</p> <p>Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles.</p> <p>3. El laudo arbitral habrá de ser motivado y notificarse a las partes inmediatamente.</p> <p>4. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva.</p> <p>5. La resolución arbitral será objeto de depósito en el SIMA y remitida a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.</p>	<p>3. Una vez emitido el laudo arbitral, la persona designada para arbitrar lo comunicará al letrado o letrada a los efectos de citar a las partes para su notificación inmediata.</p> <p>[LA MOTIVACIÓN DEL LAUDO SE CONTEMPLA EN EL APARTADO 2 DE ESTE ARTÍCULO]</p> <p>4. Dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución arbitral, cualquiera de las partes podrá solicitar que se corrijan los errores materiales, de hecho o aritméticos o que se aclare algún concepto.</p> <p>La aclaración o subsanación deberá ser resuelta en el plazo de cinco días hábiles.</p> <p>Todo ello sin perjuicio de la utilización de los recursos que procedan en los términos establecidos en el artículo 65 y concordantes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.</p> <p>5. La resolución arbitral será objeto de depósito en el SIMA-FSP. La Dirección del Servicio ofrecerá a las partes la opción de publicar el laudo arbitral. Consensuado este extremo, dicha Dirección formalizará los trámites para su registro y publicación en REGCON, en particular los mencionados en el artículo 2.1 h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro</p>
--	---

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

	<p>y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.</p>
<p>Artículo 22. Eficacia del laudo arbitral.</p> <p>1. La resolución 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 consulta 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 ET 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 artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>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.</p> <p>2. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.</p> <p>3. 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.</p>	<p>Artículo 25. Eficacia del laudo arbitral.</p> <p>1. La resolución 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 consulta al que se refieren 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 artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>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.</p> <p>2. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.</p> <p>3. Asimismo, el laudo arbitral podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en los artículos 65.4 y 163.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.</p>
<p style="text-align: center;">TÍTULO III</p> <p>Artículo 23. Comisión de Seguimiento.</p>	<p style="text-align: center;">TITULO III</p> <p>Artículo 26. Comisión de Seguimiento.</p> <p>1. La Comisión de Seguimiento estará compuesta por seis miembros por</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>1. La Comisión de Seguimiento, estará compuesta por seis miembros por parte sindical y seis por parte empresarial, teniendo competencia de interpretación, aplicación, adaptación y seguimiento del presente Acuerdo. Igualmente le corresponde la aceptación e integración, en los términos establecidos en el artículo 6, como órganos específicos del sistema de los acordados en convenio colectivo. De entre sus miembros serán designadas la Presidencia y dos Secretarías, que podrán ser renovadas anualmente.</p> <p>La Comisión de Seguimiento tendrá su propio Reglamento de funcionamiento.</p> <p>2. La sede de la Comisión de Seguimiento estará ubicada en los locales del SIMA en Madrid calle San Bernardo, n.º 20, 5.ª planta.</p>	<p>parte sindical y seis por parte empresarial, teniendo competencia de interpretación, aplicación, adaptación y seguimiento del presente Acuerdo.</p> <p>2. Igualmente le corresponde la aceptación e integración, como órganos específicos del sistema, de los acordados en convenio colectivo en los términos establecidos en el artículo 6; definir el contenido del Código ético del SIMA-FSP; estipular los términos para el uso de la mediación con carácter preventivo; sustanciar el procedimiento de recusación de mediadores o mediadoras; desarrollar las condiciones y el contenido del plan formativo aplicable a las personas que ejercen labores mediadoras en el SIMA; determinar cuándo han de actualizarse las listas; y cuantas otras tenga estatutariamente conferidas.</p> <p>3. De entre sus miembros serán designadas la Presidencia y dos Secretarías, que podrán ser renovadas anualmente.</p> <p>4. La Comisión de Seguimiento tendrá su propio Reglamento de funcionamiento.</p> <p>5. La sede de la Comisión de Seguimiento estará ubicada en los locales del SIMA-FSP en Madrid calle San Bernardo, nº. 20, 5ª planta.</p>
<p>Disposición adicional primera.</p> <p>En el supuesto de que un conflicto colectivo de los afectados por este Acuerdo pudiera someterse igualmente a otro procedimiento de solución de conflictos vigente en el ámbito de una Comunidad Autónoma, corresponderá a las partes afectadas elegir, mediante acuerdo, el procedimiento al que se someten.</p>	<p>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA</p> <p>En el supuesto de que un conflicto colectivo o actuación de los afectados por este Acuerdo pudiera someterse igualmente a otro procedimiento de solución de conflictos vigente en el ámbito de una Comunidad Autónoma, corresponderá a las partes afectadas elegir, mediante acuerdo, el procedimiento al que se someten.</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>Disposición adicional segunda.</p> <p>Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo expresan su deseo de dirigirse al Gobierno a efectos de que, mediante el correspondiente acuerdo tripartito y por el procedimiento legalmente oportuno, puedan habilitarse medidas que posibiliten la financiación y ejecución del mismo.</p>	<p>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.</p> <p>Hasta la fecha y en el ámbito de las relaciones laborales, la mediación se ha desarrollado fundamentalmente en el seno de los sistemas de solución autónoma de conflictos implantados en el conjunto del Estado. Estos sistemas se articulan bajo el amparo jurídico de sus respectivos Acuerdos Interprofesionales de creación pero actúan conforme a un esquema similar que tiene la mediación como herramienta principal de intervención en los conflictos laborales. Todo ello sin perjuicio obviamente de las especificidades propias de cada uno.</p> <p>A la vista de esta experiencia, los firmantes comparten la idea de que la formación de las personas mediadoras constituye un aspecto central de su actividad presente y futura. Así mismo, asumen también que la confluencia progresiva de prácticas y criterios en materia de formación es un elemento esencial para la función mediadora.</p> <p>De acuerdo con las consideraciones anteriores, las partes firmantes manifiestan su compromiso de impulsar un modelo formativo que pudiera servir de base para homogeneizar los requisitos exigibles para el desempeño de la función mediadora en el ámbito laboral.</p> <p>A los efectos anteriores, la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo desarrollará las condiciones y el contenido del plan formativo aplicable a las personas que ejercen labores mediadoras en el SIMA-FSP.</p>
<p>Disposición adicional tercera.</p> <p>En el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo se analizará y acordará en su caso, la incorporación al mismo de:</p>	<p>[LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO SE RECOGE EN EL ART. 26 VI ASAC. LOS CONFLICTOS DE LOS TRADES Y DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO YA SE HAN INCORPORADO AL VI ASAC]</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

a) Las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional de ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma que afecten a más de una Comunidad Autónoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, y sin perjuicio de otros acuerdos o pactos que en esta materia pudieran existir, y respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18.1 último párrafo, y 18.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en lo que se refiere a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

b) Los conflictos colectivos entre los empleados públicos y la Administración General del Estado y los organismos públicos, Agencias y demás entidades de derecho público de ella dependientes o vinculadas para los que prestan sus servicios, siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, adoptado en aplicación del artículo 45 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y su legislación de desarrollo. Asimismo, y con los mismos requisitos, los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral.

Los conciertos que pudieran formularse entre los colectivos afectados y el SIMA serán formulados por escrito y suscritos por quienes representen en cada caso a las Organizaciones representativas. Su realización por los servicios de la Fundación SIMA no devengará lucro alguno.

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>Disposición transitoria primera.</p> <p>Se tramitarán conforme al ASEC anterior las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el SIMA sea anterior a la publicación en el BOE del presente Acuerdo.</p>	<p>DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA</p> <p>Se tramitarán conforme al V ASAC las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el SIMA-FSP sea anterior a la publicación en el BOE del presente Acuerdo.</p>
<p>Disposición transitoria segunda.</p> <p>En los sectores, subsectores, empresas, grupo de empresas o empresas vinculadas cuyo ámbito sea el previsto en el artículo 4.2, y con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, hubieran adoptado sistemas autónomos de solución de conflictos distintos al ASEC, se mantendrá la vigencia de los mismos, en tanto no se produzca la adhesión al presente Acuerdo conforme en los términos previstos en el artículo 3.4.</p> <p>No obstante, si a fecha 30 de junio de 2012, no hubieran adaptado sus sistemas a las previsiones contempladas en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, les será de aplicación el presente Acuerdo, en lo no adaptado, a partir de la mencionada fecha.</p>	<p>DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA</p> <p>En los sectores, subsectores, empresas, grupo de empresas o empresas vinculadas cuyo ámbito sea el previsto en el artículo 2.1, y que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, hubieran adoptado sistemas autónomos de solución de conflictos distintos al ASAC, conforme a los términos previstos en el artículo 3.3, se mantendrá la vigencia de los mismos, con utilización alternativa y/o complementaria de los procedimientos regulados en este Acuerdo.</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

	<p>DISPOSICIÓN DEROGATORIA</p> <p>Queda derogado el V ASAC, de 7 de febrero de 2012, y sustituido por el presente Acuerdo.</p>
<p>Disposición final.</p> <p>En virtud de la naturaleza y eficacia reconocidas al presente Acuerdo, éste se remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación.</p>	<p>DISPOSICIÓN FINAL</p> <p>En virtud de la naturaleza y eficacia reconocidas al presente Acuerdo, éste se remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación.</p>
<p>ANEXO DE RECOMENDACIONES SOBRE LAS COMISIONES PARITARIAS</p> <p>Algunas recomendaciones para el funcionamiento «rápido y efectivo» de las comisiones paritarias:</p> <p>a) A efectos de agilizar su funcionamiento, la composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible, siempre respetando los niveles de legitimación de la comisión negociadora cuando tenga atribuidas funciones de adaptación y modificación de los convenios colectivos.</p> <p>b) Deben programarse reuniones periódicas frecuentes, de forma que se tengan en cuenta con antelación en la agenda de los miembros y que pudiendo ser aplazadas en caso de no tener asuntos que tratar. En todo caso ha de preverse, junto a las reuniones ordinarias, las extraordinarias cuando haya asuntos urgentes a decidir.</p>	<p>ANEXO DE RECOMENDACIONES SOBRE LAS COMISIONES PARITARIAS</p> <p>Algunas recomendaciones para el funcionamiento “rápido y efectivo” de las comisiones paritarias:</p> <p>a) A efectos de agilizar su funcionamiento, la composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible, siempre respetando los niveles de legitimación de la comisión negociadora cuando tenga atribuidas funciones de adaptación y modificación de los convenios colectivos.</p> <p>b) Programar reuniones periódicas frecuentes, de forma que se tengan en cuenta con antelación en las agendas, pudiendo ser aplazadas en caso de no tener asuntos que tratar. En todo caso han de preverse, junto a las reuniones ordinarias, las extraordinarias cuando haya cuestiones urgentes a decidir.</p>

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>c) Ha de facilitarse la aplicación de medios telemáticos y audiovisuales a las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones, de forma que los miembros no tengan que estar físicamente reunidos para el funcionamiento válido de la comisión.</p> <p>d) Los miembros han de tener siempre suplentes para evitar cancelaciones por falta de quórum.</p> <p>e) Los plazos para la adopción de decisiones deben contar a partir del sometimiento del conflicto a la comisión paritaria.</p> <p>g) El trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.</p> <p>f) El sometimiento del conflicto a la comisión ha de hacerse mediante los menores trámites formales posibles, así como con la mínima exigencia documental.</p> <p>h) Tales plazos han de ser lo más breves posibles. En determinados casos, ya están establecidos legalmente (artículo 41.6 ET). Plazos menores a 10 días deben ser la regla general y debe preverse plazos menores para asuntos de urgencia (48-72 horas).</p>	<p>c) Facilitar la aplicación de medios telemáticos y audiovisuales en las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones.</p> <p>d) Prever la elección de suplentes para evitar cancelaciones por falta de quórum.</p> <p>e) Establecer plazos breves para la adopción de decisiones, debiendo contarse a partir del sometimiento del conflicto a la comisión paritaria. Cuando no estén determinados legalmente, se fijarán inferiores a 10 días hábiles y, para los supuestos de urgencia, dos o tres días hábiles.</p> <p>[INCORPORA EL CONTENIDO DE LA LETRA H) DEL V ASAC]</p> <p>f) El trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.</p> <p>g) Simplificar los trámites formales y las exigencias documentales.</p> <p>[PREVISTO EN EL APARTADO E) DE ESTE ARTÍCULO]</p> <p>h) Solicitar, a efectos informativos, la notificación de los acuerdos de interpretación y aplicación del convenio colectivo, si son de interés</p>
---	--

LEYENDA: en **amarillo** lo que sí está en el V ASAC y ya no aparece en el VI ASAC / En **rojo** lo que no está en el V ASAC y es nuevo en el VI ASAC / Entre corchetes y en **azul**, explicaciones del autor del documento.

<p>i) La adopción de los acuerdos debe ser en la mayoría de los supuestos por mayoría simple de cada una de las representaciones –o incluso mayoría simple de los votantes– y sólo en determinados casos debe optarse por mayorías más cualificadas.</p> <p>j) En los convenios colectivos sectoriales, especialmente los estatales, o en los de grandes empresas, la regla general debe ser la existencia de comisiones paritarias descentralizadas.</p> <p>k) También en esos convenios colectivos, la regla general ha de ser la existencia de especialización por materias de distintas comisiones paritarias a efectos de evitar acumulaciones de trabajo que limite su eficacia.</p>	<p>general, incluidos los alcanzados en los sistemas de solución autónoma de conflictos.</p> <p>i) La adopción de los acuerdos debe ser en la mayoría de los supuestos por mayoría simple de cada una de las representaciones -o incluso mayoría simple de los votantes- y sólo en determinados casos debe optarse por mayorías más cualificadas.</p> <p>j) En los convenios colectivos sectoriales, especialmente los estatales, o en los de grandes empresas, la regla general debe ser la existencia de comisiones paritarias descentralizadas.</p> <p>k) También en esos convenios colectivos, la regla general ha de ser la existencia de especialización por materias de distintas comisiones paritarias a efectos de evitar acumulaciones de trabajo que limiten su eficacia.</p>
--	---