

**AL DEPARTAMENT DE TREBALL DE LA** de Catalunya  
**GENERALITAT DE CATALUNYA** de Territorials de Treball i  
**SECCIO CONCILIACIONS** Indústria a Barcelona  
**CONFLICTES COLLECTIUS**

numero: 0279E/30.646/2006  
Data: 30/03/2006 11:12:11

**D. JUAN MANUEL ETEVEZ PEREDA**, D.N.I. n° 46.596.783 en su calidad de delegado sindical de la **Sección Sindical de C.G.T.** de TRANSPORTES DE BARCELONA, S.A., con domicilio a efectos de notificaciones en 08003-Barcelona, Via Layetana, n° 18, 9ª planta, como mejor proceda, dice:

Que en la representación que ostenta, interesan de esta Seccio Conciliacions, el intento de celebración del acto de conciliación obligatoria, en demanda de **CONFLICTO COLECTIVO** y los hechos que diré contra:

- **TRANSPORTES DE BARCELONA, S.A.** (TMB) con domicilio en 08040 Barcelona, c/ 60, núm. 21-23, Sector A, Zona Franca
- **SECCION SINDICAL DE CCOO**, que puede ser citada en el mismo domicilio de la empresa.
- **SECCION SINDICAL DE SIT** que puede ser citada en el mismo domicilio de la empresa.
- **SECCION SINDICAL DE UGT** que puede ser citada en el mismo domicilio de la empresa.

**H E C H O S**

**PRIMERO.**- El conflicto afecta en el ámbito de la empresa aquí demandada, a todos los trabajadores en activo de la misma o, en su caso, a los que se determina expresamente en el convenio, en relación a la cuestión objeto de debate.

**SEGUNDO.**- El pasado día 29.12.05 la representación de la empresa y la de los trabajadores, constituidas en comisión negociadora, suscribieron un convenio colectivo de empresa para el periodo 2.005-2.008. En lo que se refiere a la representación de los trabajadores se abstuvo en la firma del referido convenio la representación sindical de C.G.T y de A.C.T.U.B., por el contrario, lo firmaron los sindicatos demandados.

**TERCERO.**- Entre las cláusulas de dicho convenio, su artículo 8 establece las competencias que corresponden a la Comisión Paritaria del Convenio y en concreto que: "corresponde a esta comisión conocer y resolver, en su caso, cuantas cuestiones se

le planteen en relación con la interpretación y aplicación del presente convenio. Asimismo podrá adoptar decisiones respecto de aquellas materias que le hayan sido expresamente atribuidas en el convenio. En cualquier caso podrá tomar decisiones expresamente sobre las siguientes materias: -sistema de descansos; - jubilación parcial; - nuevo modelo de VPT (Valoración puesto trabajo) complemento por reducción del absentismo.

Del propio contenido de este artículo se desprende que se establece para la Comisión paritaria del convenio funciones que desbordan las referidas a la interpretación o criterios de aplicación de lo establecido en el convenio colectivo, que legalmente tiene reconocidas en el marco de dicho convenio.

Por el contrario, se le atribuyen otras que reclamarían la participación de la representación de los trabajadores, por medio del comité de empresa o aquella otra representación que respetara los criterios de proporcionalidad incluyendo a todas las opciones sindicales, requisitos que no se dan en la composición de una comisión paritaria.

En consecuencia se reclama que se declare contrario a derecho el siguiente párrafo:

“En cualquier caso podrá tomar decisiones expresamente sobre las siguientes materias: Sistema de descansos; jubilación parcial; nuevo modelo de valoración de puestos de trabajo, forma de abono del complemento por reducción del absentismo.”

**CUARTO.-** El art. 22 del Convenio colectivo establece el derecho de todo el personal de explotación a disfrutar del sistema de descanso conocido como “sistema 50” que comporta el derecho a disfrutar de la fiesta semanal coincidiendo alternativamente con sábado o domingo y, además, a que en trece semanas al año coincida con sábado y domingo.

Recoge también dicho artículo, como formula alternativa, la posibilidad de que dicho personal opte por una posibilidad distinta que supone cambiar el régimen de días de descanso anterior, por otro en el que se contempla, además, una compensación económica. Incluso se regula, también, una opción mixta que consiste en adscribirse al denominado sistema 50 y aceptar el trabajar algunos fines de semana a cambio de compensación económica.

Finalmente se establece que, para el caso de que el Centro Operativo de Negocio detecte que para un fin de semana no hay suficientes adscripciones voluntarias a dicho sistema alternativo, se asignará, por parte de la empresa, la cobertura de dicha prestación de servicios: a) a los conductores contratados a partir de la firma de este convenio y b) a los conductores contratados durante el año 2.005 mientras no hayan cumplido 18 meses de antigüedad en la empresa.

Esta condición supone un trato discriminatorio prohibido por el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores y 14 de la Constitución para un colectivo de trabajadores a quienes se les aplica un tratamiento desigual únicamente en función de la fecha de ingreso en la empresa, lo que nunca puede constituir, de acuerdo con el criterio jurisprudencial, una justificación razonable.

En cualquier caso supone dejar si efecto el calendario laboral preparado por la empresa al inicio de cada año y vaciar de contenido la definición de la jornada debida que comporta, de tal manera que, de llevarse a efecto esta medida, deberían permanecer a disposición de la empresa mucha mas tiempo del que corresponde al contrato de trabajo sin compensación económica alguna.

En consecuencia debe declararse contrario a derecho y sin eficacia alguna el contenido del apartado 2, del referido art. 22.

**QUINTO.-** El art. 23 del Convenio colectivo establece que “el personal adscrito a Material Móvil y que realice sus funciones en dicha área de forma efectiva, podrá tener un día de descanso por cada fin de semana que preste sus servicios dentro de su jornada de trabajo ordinaria.” A continuación se concretan las condiciones en las que se hará efectiva dicha condición, de tal manera que el disfrute de dicho día de descanso se traduce, para mantener la jornada anual en el mismo número de horas trabajadas, en una adaptación de la jornada diaria, incrementándola en la proporción necesaria.

La empresa aplica este precepto de forma que necesariamente el trabajador que presta servicios en fin de semana tiene un día de fiesta en la semana siguiente y finalmente se incrementa su jornada diaria para mantener el número de horas de la jornada anual.

Debe declararse contraria a derecho esta práctica empresarial puesto que supone una injerencia en las condiciones de trabajo reconocidas a cada trabajador y en el gobierno de las mismas que le corresponde, en cuanto esconde una redistribución de la jornada distinta de la establecida en calendario.

Por el contrario debe establecerse que la aplicación de dicha norma convencional exige, como traducción del término “podrá”, la previa opción del trabajador en tal sentido, de tal manera que no vea incrementada, posteriormente, su jornada diaria si no ha optado por ello expresamente.

**OTROSI DIGO:** Faculto a Teresa Blasi Gacho, Rafael Calderon Fochs, Ivan Armenteros Rodriguez y Carmen Rodriguez Iturri, miembros de la Assessoria Jurídica

Col·lectiu AIDE, con domicilio en Ronda San Pedro, nº 48,  
PRINCIPAL, 08010-BARCELONA, para que nos representen,  
cualquiera de ellos individualmente, en el acto de  
conciliación, con poderes tan amplios como en derecho se  
requiera y cuyo domicilio designo a efectos de citaciones.

Barcelona, a veintitrés de marzo de dos mil seis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Eduard', is written over a large, loopy scribble.