

Nº de expediente: A/2/200/I

BOE / de fecha

En Madrid a 7 de abril de 2000, don Ignacio Garcí a-Perrote Escartí n, Catedrá tico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito, en fecha 22 de marzo de ese mismo año, en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 6 y 11.1 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como en los artículos 6 y 18.1 de su Reglamento de aplicación (RASEC), ambos publicados en el "Boletín Oficial del Estado" de 8 de febrero de 1996, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

En el conflicto promovido, de común acuerdo, por Alstom Transporte S.A. (SMA) y por el Comité de Empresa de Alstom Transporte S.A. (SMA) motivado por discrepancias en la negociación del régimen de trabajo a turnos a aplicar en el futuro. Han sido partes, de un lado, Alstom Transporte S.A. (SMA), representada por don Clemente Rodríguez Navarro, Director de Recursos Humanos, y, de otro, el Comité de Empresa de Alstom Transporte S.A. (SMA), representado por su Presidente don Lorenzo Gutiérrez Sancho.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

En fecha 3 de marzo de 2000, don Clemente Rodríguez Navarro y don Manuel Capelastegui, en representación de la Dirección de Alstom Transporte S.A. (SMA), y don Lorenzo Gutiérrez Sancho y don Francisco Rodríguez López, en representación del Comité de Empresa de Alstom Transporte S.A. (SMA), presentan escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA) por el que instan mediación, y en su caso arbitraje, en el conflicto motivado por discrepancias en la negociación del régimen de trabajo a turnos a aplicar en el futuro, materia en la que las partes no habrían podido alcanzar un acuerdo en la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa Alstom Transporte S.A. (SMA) firmado el 24 de febrero de 2000. En el apartado 19 del Acta de acuerdos de dicho Convenio, las partes acordaron solicitar la intervención del SIMA, con vistas a resolver la discrepancia surgida mediante mediación, y en su caso, arbitraje.

Segundo.

Los días 8 y 22 de marzo de 2000 se reunieron las partes en la sede del SIMA para realizar la mediación con los mediadores designados (don Julio Robledo Palomar y doña Aurora Domínguez González).

En la reunión del día 22 de marzo de 2000, en relación con el contenido del "Documento de Trabajo (Alstom)" que se les había remitido el anterior día 17 y en el que figuraba la propuesta realizada por los mediadores, la representación de la empresa manifiesta que "dicha propuesta, aún siendo insuficiente, podría ser un buen punto de partida para alcanzar un acuerdo". Por su parte, la representación de los trabajadores "no se pronuncia sobre el contenido de la propuesta, manifestando que debe someterse la solución del conflicto planteado a un arbitraje". La reunión finaliza con el "acuerdo entre las partes intervinientes sobre la conversión en arbitraje del expediente de referencia", designando las partes como único árbitro a don Ignacio Garcí a-Perrote Escartí n, acordando que el arbitraje sea en equidad y que el plazo máximo para la emisión del laudo sea de quince días hábiles siguientes al de designación del árbitro.

Tercero.

Por escrito de 27 de marzo de 2000, la responsable del Área de Procedimiento de la Fundación SIMA notifica al árbitro su designación como tal, advirtiéndole, de un lado, que, de no poder intervenir, comunicara la decisión correspondiente en el plazo de los dos días siguientes al de recepción del escrito de designación y, de otro, que en caso contrario, diera comienzo a las actividades que considerara oportunas.

Al amparo de esta última advertencia, se acuerda convocar a las partes en conflicto a la comparecencia, a celebrar el 30 de marzo de 2000 en la sede de la Fundación SIMA.

Cuarto.

En el trámite de comparecencia, las partes, tras exponer los antecedentes de los que trae causa el presente conflicto, alegaron cuanto a sus intereses con vino, contestando a cuantas preguntas les fueron formuladas por el árbitro.

FUNDAMENTOS DE EQUIDAD

Primero.

El presente conflicto se plantea por las discrepancias surgidas entre las partes a la hora de determinar el régimen de trabajo a turnos a aplicar en el futuro en la Empresa Alstom Transporte, S.A. (SMA). Las partes no pudieron alcanzar un acuerdo sobre lo anterior en la negociación del Convenio Colectivo, decidiendo, finalmente, firmar una acta final de Convenio Colectivo, lo que tuvo lugar el día 24 de febrero de 2000, y resolver la cuestión de la determinación futura del régimen de trabajo a turnos a través de mediación, y en su caso arbitraje, siendo esto último lo que finalmente ha ocurrido.

En síntesis, y expresándolo de forma simple, la discrepancia entre las partes radica en que la Empresa quiere aplicar al centro de "Cerro Negro" el régimen de trabajo a turnos que se aplica en la actualidad en los otros dos centros de la Empresa ("San Andrés" y "Atocha"). Por el contrario, el Comité de Empresa pretende que sea el régimen de turnos del centro de "Cerro Negro" el que se aplique a los centros de "San Andrés" y "Atocha".

Segundo.

Por voluntad expresa de las partes, el presente arbitraje ha de resolverse en equidad, de conformidad, por tanto, con el leal saber y entender del árbitro.

Por otro lado, y muy relacionado con lo que se acaba de decir, hay que hacer notar que el conflicto a resolver mediante arbitraje es de los llamados de intereses (o económicos) y no de un conflicto jurídico. En efecto, la cuestión no es determinar cuál es la interpretación más exacta de una cláusula o un precepto convencional, utilizando los cánones hermenéuticos al uso, sino que el conflicto trae causa de una discrepancia surgida en la negociación del Convenio Colectivo sobre una materia o un extremo muy concreto en el que las partes no se pusieron de acuerdo y, al haber alcanzado un acuerdo en todo lo demás, decidieron remitir su resolución a la mediación, y en su caso arbitraje, en vez de bloquear la negociación de todo el Convenio Colectivo, malogrando o no dando efectividad así al resto de los acuerdos alcanzados.

Se trata, pues, de establecer una regulación o unas previsiones reguladoras respecto del trabajo a turnos susceptibles de integrarse en el Convenio Colectivo y que resuelvan una materia en la que las partes no han alcanzado un acuerdo y han decidido -tras una previa mediación- que sea este árbitro quien determine las previsiones correspondientes.

Tercero.

De conformidad con lo hasta aquí expuesto, la resolución del presente conflicto aconseja partir y, en todo caso tener en la máxima consideración, los pasos dados por las partes y por los mediadores, pues, en efecto, no puede omitirse ni hacer "tabla rasa" de todo lo anterior.

El artículo 22.3 del Convenio Colectivo de la Empresa, que será sustituido por el Convenio Colectivo cuya acta final tiene fecha de 24 de febrero de 2000, tiene todavía el siguiente tenor literal:

3. Régimen de jornada.-

3.1. En cada Centro de Trabajo se establecerá el o los regímenes de jornada (*continuada, partida o a turnos*) que se correspondan con el tipo de actividades que en él se realicen.

3.2. Anualmente, con vigencia a partir del 1 de Enero, a propuesta de la Empresa y previo debate con el Comité de Empresa, se establecerá el horario de trabajo y el correspondiente calendario que habrá de regir hasta el 31 de Diciembre en cada Centro de Trabajo.

3.3. Turnos y Calendarios.-

Se continúa con el sistema actual. En el taller de Cerro Negro, los turnos cíclicos consistirán en no trabajar más de 6 días continuados, sin turno el Domingo por la tarde, excepto el retén de guardia, de no más de tres personas, y alcanzar los dos fines de semana de descanso al mes, según las necesidades de calendario, para cuadrar 222 días laborales al año.

Los calendarios se entregará n con 6 meses de antelación.

Se crea una Comisión de Estudio que, analizado el problema, presentará una alternativa al sistema actual a la Comisión Negociadora que, en su momento, determinará la inclusión en el Convenio del nuevo sistema.

Al cambio de sistema, si se lleva a cabo, se incrementará el *plus de turno* en la cuantía que se acuerde, en función del interés de la Empresa, tratado con el Comité de Empresa.

3.4. Cuando la propuesta de la Empresa comporte alguna modificación sobre el horario anterior, se aplicará n las siguientes reglas:

a) Si la modificación es consecuencia del régimen contractual que regula las relaciones entre GEC ALSTHON TRANSPORTE, S.A. y sus clientes, se hará , a propuesta de la Empresa, a través del Director General de Mantenimiento, o, en su defecto, del Director de RR.HH. del Area de Negocio, previo debate con el pleno del Comité de Empresa de la citada área, a cuyo debate se aportará información completa sobre las razones contractuales que justifican la modificación de horario, avisándolo con una antelación mínima de una semana.

b) Si la modificación obedece a cualesquiera otras razones, será preceptivo el acuerdo previo con el Comité .

3.5. Una vez establecido el horario, cualquier modificación del mismo se regirá por las mismas normas del punto anterior.

3.6. Fichaje de relojes.-

a) El personal dispone de hasta 10 minutos de margen de cordialidad a la entrada oficial en cada centro y turno de trabajo.

b) Se entiende por "*Margen de cordialidad*" la posibilidad de fichar a la entrada en el inicio de la jornada, hasta 10 minutos después del horario oficial, de forma no habitual y por motivos excepcionales sin poder superar las 3 veces al mes.

c) Antes del fichaje oficial de salida, se dispondrá de hasta 10 minutos para asearse y cambiarse de ropa.

Los casos excepcionales que requieran un tiempo mayor podrán ser autorizados, caso a caso, por el responsable del taller.

d) En caso de que la incidencia en el fichaje de entrada fuera por causa del transporte colectivo, la misma no será imputable al trabajador y se estudiarán las medidas correctoras.

f) Se entenderá que esta norma se aplica solamente al comienzo y final de cada jornada, pero no en cualquiera de las interrupciones diarias que puedan haber en dicha jornada."

Del texto transcrito del artículo 22.3 del Convenio Colectivo interesa resaltar aquí los siguientes aspectos:

1º) No hay previsión específica sobre la determinación de los turnos.

2º) Respecto de los turnos y calendarios (art. 22.3.3, párrafo primero, del Convenio Colectivo) se dispone que "se continua con el sistema actual".

3º) El propio párrafo primero del art. 23.3.3 del Convenio Colectivo contiene determinadas previsiones específicas aplicables únicamente al "taller de Cerro Negro".

4º) Se establece que los calendarios se entregará n con seis meses de antelación.

5º) Se dispone la creación de una "Comisión de Estudio" que, "analizado el problema", habrá de presentar a la comisión negociadora "una alternativa al sistema actual", incluyéndose, en su caso, en el Convenio Colectivo el "nuevo sistema".

Esta última previsión convencional es reveladora y, en todo caso, de gran interés para resolver el presente conflicto. En el Convenio Colectivo vigente ya se advertía a: 1º) que había un "problema" con sistema actual del trabajo a turnos; 2º) que se iba a presentar "una alternativa" a dicho sistema; y 3º) que el "nuevo sistema", al que en su caso se llegara, se incluiría en el Convenio Colectivo. Con independencia ahora de que se haya constituido o no la Comisión de Estudio, de que se haya analizado o no lo que se reconoce es un "problema", y, en fin, de que se haya presentado o no una "alternativa" al sistema actual, lo cierto es que quienes negociaron el Convenio Colectivo reconocían expresamente que existía un problema con la regulación del trabajo a turnos y buscaban una "alternativa al sistema actual". En consecuencia, lejos de estar las partes conformes con este sistema actual, querían ponerse de acuerdo en una "alternativa" al mismo, precisamente porque el sistema actual es o genera un "problema".

6º) El último párrafo del artículo 22.3.3 del Convenio Colectivo dispone que de llevarse a cabo el "cambio del sistema" se incrementará la cuantía del "plus de turno". De forma muy nítida, este párrafo refuerza la idea de que las partes prevén un "cambio de sistema", cambio que, de producirse, habrá de producir un incremento del "plus de turno".

7º) El artículo 23.3.4 del Convenio Colectivo establece las reglas aplicables para el supuesto de que la "propuesta de la Empresa" comporte alguna "modificación". Si la modificación es "consecuencia del régimen contractual" que regula las relaciones entre la Empresa y sus clientes, dicha modificación se hará "previo debate" con el Comité de Empresa, debiendo aportarse a dicho Comité una "información completa sobre las razones contractuales que justifican la modificación de horario" y "avisándolo con una antelación mínima de semana". Finalmente, si la modificación obedece a otras razones diversas de las anteriores, es "preceptivo" el acuerdo previo con el Comité de Empresa.

En definitiva, el artículo 22.3.4 del Convenio Colectivo prevé la posibilidad de que la empresa proponga modificaciones, cuya efectividad se supedita en un supuesto, y entre otras cosas, al "debate" con el Comité de Empresa y en los restantes supuestos al "acuerdo previo" con dicho Comité. A resaltar que el Convenio Colectivo prevé esta posibilidad de modificación por iniciativa empresarial.

8º) El artículo 22.3.5 del Convenio Colectivo establece que "una vez establecido el horario, cualquier modificación del mismo se regirá por las mismas normas del punto anterior".

Cuarto.

El siguiente antecedente que conviene recordar es la propuesta que los mediadores hicieron llegar a las partes el 17 de marzo de 2000; se trata del llamado "Documento de Trabajo (Alstom)".

En este "documento" los mediadores realizaban la siguiente "propuesta de mediación", que habrá de ser analizada por las partes "para valorar su aceptación".

En primer lugar, los mediadores proponían a la Empresa procurar "aportar en la próxima sesión una nueva propuesta del calendario de turnos para Cerro Negro" que recogería, de un lado, la posibilidad de mejorar el número de fines de semana de descanso semanal, y, de otro, la posibilidad de reducir al máximo el número de afectados que trabajen los domingos por la tarde.

En segundo lugar, los mediadores proponían a los trabajadores que valoraran la posibilidad de "redefinir" al artículo 22.3 del Convenio Colectivo en los siguientes términos. De un lado, se proponía añadir al apartado 3.2 del artículo 22 la siguiente previsión: "también se establecerán los calendarios de turnos para cada uno de los centros". De otro, se proponía sustituir los apartados 3.3, 3.4 y 3.5 del artículo 22 por un "nuevo texto que recoja, en líneas generales, el contenido del mencionado apartado 3.4, considerando la posibilidad de que se incluya el plazo mínimo de 30 días de preaviso".

De conformidad con el acta de la reunión del día 22 de marzo de 2000, para la representación de la Empresa esta propuesta de mediación, "aun siendo insuficiente, podría ser un buen punto de partida para alcanzar un acuerdo". Por su parte, la representación de los trabajadores no se pronunció sobre el contenido de la propuesta, "manifestando que debe someterse la solución del conflicto planteado a un arbitraje".

Quinto.

El leal saber y entender de este árbitro no encuentra razones para separarse y no aceptar varias de las propuestas formuladas y ofrecidas por los mediadores. Antes que proporcionar una nueva previsión que por vez primera aparece en el complejo debate hasta aquí habido, parece más prudente, desde ese leal saber y entender, aprovechar, en lo que pueda ser aprovechable, la propuesta de los mediadores, sobre todo cuando dicha propuesta no tuvo un rechazo rotundo de ninguna de las partes, pues una se limitó a no pronunciarse y a la otra le pareció "un buen punto de partida".

En este sentido, y en primer lugar, el presente laudo recogerá y hará suya la previsión de añadir al apartado 3.2 del artículo 22 del Convenio Colectivo el inciso de que también se establecerán los calendarios de turnos para cada uno de los centros. Ahora bien, se deben hacer dos precisiones adicionales: de un lado se debe hablar de calendarios de turnos "anuales"; y, de otro, se debe concretar o explicitar la fecha o dimensión temporal de los calendarios de turnos anuales y de su establecimiento.

En consecuencia, como se recogerá en la parte dispositiva de este laudo, en el apartado 3.2 del artículo 22 del Convenio Colectivo se añadirá el siguiente inciso en punto y seguido tras su actual redacción: "En la misma fecha, también, se establecerán los calendarios de turnos anuales para cada uno de los Centros".

La segunda propuesta de los mediadores que este árbitro, con dos únicas excepciones y precisiones, va a hacer suya es la que determina la sustitución de los actuales apartados 3.3 y 3.4 del artículo 22 del Convenio Colectivo por un nuevo texto que recoja el contenido del apartado 3.4 del citado artículo. Aunque no tendrá a excesivas consecuencias prácticas, no es indispensable suprimir el apartado 3.5 del artículo 22 del Convenio Colectivo, por lo que dicho apartado se va a mantener, toda vez que no está de más ni es redundante que, una vez establecida una decisión o medida en la materia que nos ocupa, se explicita que su modificación haya de seguir el régimen y tratamiento que fue necesario para su adopción. Por otro lado, se considera suficiente que haya que preavisar con una antelación mínima de quince días, lo que, sin llegar a los treinta días de la propuesta de mediación, aumenta el actual plazo de preaviso de una semana contenido en el actual texto del art. 22.3.4 a) del Convenio Colectivo.

En consecuencia, como se recogerá en la parte dispositiva de este laudo (apartado 1.3), los actuales apartados 3.3 y 3.4 del art. 22 del Convenio Colectivo, con independencia de la nueva numeración que tendrá, pasará a tener la siguiente redacción:

a) Cuando la propuesta de la Empresa comporte alguna modificación sobre el horario anterior, ésta sólo será aplicable, si es consecuencia del régimen contractual que regula las relaciones entre la Empresa y sus clientes, previo debate con el Comité de Empresa, al que la Dirección aportará información completa sobre las razones contractuales que justifiquen la modificación y los efectos prácticos de los nuevos horarios, avisando, en todo caso, con una antelación mínima de quince días.

b) Cuando la modificación obedezca a cualquier otra razón, será preceptivo el acuerdo previo con el Comité de Empresa."

En relación con el actual contenido del art. 22.3.4 a) del Convenio Colectivo, se considera que se debe dar información completa, no sólo sobre "las razones contractuales que justifiquen la modificación", como dice aquel precepto, sino también de "los efectos prácticos de los nuevos horarios".

Sexto.

La redacción que se acaba de transcribir de los apartados 3.3 y 3.4 del art. 22 del Convenio Colectivo, con independencia de la nueva numeración que tendrá, es la que sustituirá en el futuro, con carácter general y permanente, la actual redacción de dichos apartados.

Pero se considera conveniente posibilitar, adicionalmente, la introducción de un régimen transitorio para la regulación de los turnos, régimen cuya introducción, como se expondrá y desarrollará seguidamente, se permitirá únicamente de forma experimental durante un determinado período de tiempo, de manera que, una vez transcurrido aquel período, los trabajadores decidirán si optan por el nuevo sistema, convirtiéndolo entonces en definitivo o, por el contrario, lo rechazan y vuelven al sistema anterior.

Por lo demás, como quedó claro en la comparecencia arbitral, la introducción de un régimen transitorio o experimental es un planteamiento o una posibilidad que se ha mencionado y considerado en algún momento a lo largo del dilatado debate previo entre las partes.

La regulación del trabajo a turnos en la Empresa es desde hace tiempo una cuestión polémica y conflictiva. Ambas partes están de acuerdo en que debe modificarse el sistema o régimen vigente, si bien discrepan sobre el sentido y dirección de la reforma.

En la comparecencia arbitral, ambas partes han expuesto las razones y argumentos que fundan sus respectivas posiciones. Entre otras cosas, se han invocado razones de homogeneidad entre los centros de trabajo y, en relación con ello, las disfunciones que genera la falta de homogeneidad. El anterior constituye un argumento atendible, si bien se va a aceptar, como se ha anunciado y ha quedado dicho, a título experimental o a título de prueba, de forma que, si esa es la voluntad de los trabajadores, sea posible volver al sistema actual.

En consecuencia, como se recogerá en la parte dispositiva de este laudo, se establecerá un régimen transitorio con el siguiente tenor literal:

“Si por aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior del Laudo, la Dirección de la Empresa propusiera algún cambio sobre los regímenes de turnos vigentes en el día de la fecha, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Excepcionalmente, durante el período comprendido entre el día de la notificación del Laudo y el 17-IV-2000, no será de aplicación lo establecido en el punto 1.3, reconociéndose a la Dirección la facultad de cambiar los turnos ahora vigentes para su homogeneización en el conjunto de la Unidad, sin someterse al trámite establecido en dicho punto 1.3.

b) Si durante el citado período que concluye el 17-IV-2000, la Empresa hace uso de lo previsto en el párrafo 2.a); el o los nuevos turnos que se establezcan, se entenderán implantados con carácter provisional desde 17-IV-2000 al 31-III-2001.

c) Con igual carácter provisional, se incrementarán todos los pluses de turnos, correspondan o no a turnos que se hayan cambiado por aplicación de este Laudo en un 5% adicional sobre las cantidades acordadas en el Convenio recientemente negociado.

d) En el mes de Marzo del 2001 el Comité de Empresa, previa consulta a todo el personal que trabaje a turnos, comunicará a la Empresa si acepta o no los cambios que se hayan producido en el sistema de turnos.

e) Si opta por aceptar los cambios, se considerará definitivamente incluido en texto del Convenio, el párrafo 1.3 de este Laudo y, además, se consolidará el 5% adicional del incremento en el Plus de Turnos que se incluirá en tablas con fecha 31-III-2001, como un concepto normalizado más.

f) Si, por el contrario, se rechazan los cambios, volverá a estar vigente el redactado del Convenio anterior en lo que respecta al Art. 22.3 en sus apartados 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5, y dejará de abonarse a partir del 1-IV-2001 el 5% adicional de los pluses de turno."

El incremento previsto en el transcrito apartado c) en el plus de turnos pretende alinearse con la previsión contenida en la actualidad en el último párrafo del artículo 22.3.3 del Convenio Colectivo, que ya dispone el incremento del plus cuando se cambie el sistema de turnos.

Séptimo.

El presente laudo va a modificar la redacción de varios de los apartados del actual artículo 22.3 del Convenio Colectivo. Han quedado ya expuestos estos cambios, los cuales, en todo caso, quedará recogidos, como no puede ser de otra manera, en la parte dispositiva del laudo y quedará incluidos en el texto de Convenio Colectivo cuya redacción se está actualmente realizando, una vez que el 24 de febrero de 2000 se suscribió el acta final a la que ya se ha hecho referencia. Lo mismo habrá de ocurrir con el régimen transitorio mencionado en el anterior fundamento de equidad, régimen que se incorporará en forma de Disposición transitoria al texto del Convenio Colectivo.

Ahora bien, la seguridad y certeza de la redacción futura del actual artículo 22.3 del Convenio Colectivo aconseja recordar aquí, de un lado, que el actual artículo 22.3.5 se mantendrá sin cambios, y, de otro, que, de conformidad con el apartado 4.2 de los acuerdos alcanzados en la negociación del nuevo Convenio Colectivo (acta final de 24 de febrero de 2000), el "tiempo de cortesía" de 10 minutos del artículo 22.3.6 del Convenio Colectivo se reduce un 50 %, esto es, a 5 minutos.

En consecuencia, a efectos de procurar la mayor seguridad y certidumbre posibles, se mencionan seguidamente los cambios que el Convenio Colectivo en fase de redacción introducirá en el texto del actual art. 22.3 del Convenio Colectivo. Se advierten también los cambios que se producirán en la numeración del citado art. 22.3:

- Art. 22.3.1. Permanecen su actual redacción y numeración.
- Art. 22.3.2. Permanecen su actual redacción y numeración y se añade al final, tras punto y seguido, el siguiente inciso: "En la misma fecha, también, se establecerán los calendarios de turnos anuales para cada uno de los Centros".
- Art. 22.3.3. Se suprime y queda sustituido por la redacción que seguidamente se expone del art. 22.3.4.
- Art. 22.3.4. Tendrá la siguiente redacción, que pasará a ser el art. 22.3.3:

a) Cuando la propuesta de la Empresa comporte alguna modificación sobre el horario anterior, ésta sólo será aplicable, si es consecuencia del régimen contractual que regula las relaciones entre la Empresa y sus clientes, previo debate con el Comité de Empresa, al que la Dirección aportará información completa sobre las razones contractuales que justifiquen la modificación y los efectos prácticos de los nuevos horarios, avisando, en todo caso, con una antelación mínima de quince días.

b) Cuando la modificación obedezca a cualquier otra razón, será preceptivo el acuerdo previo con el Comité de Empresa.”

- Art. 22.3.5. Permanece su actual redacción, pasando su numeración a ser el art. 22.3.4.

- Art. 22.3.6. Las menciones a 10 minutos se sustituirán por 5 minutos; permanece su actual redacción en lo restante. Por lo que se refiere a su numeración, pasa a ser el art. 22.3.5.

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se declara que, a partir de la notificación del presente Laudo, el régimen de jornada en la Empresa Alstom Transporte, S.A. (SMA), se regirá por las siguientes normas:

1. El artículo 22.3 del Convenio Colectivo tendrá la siguiente redacción:

1.1. El artículo 22.3.1 mantendrá su actual redacción.

1.2. El artículo 22.3.2 mantendrá su actual redacción, si bien se añadirá al final, tras punto y seguido, el siguiente inciso: "En la misma fecha, también, se establecerán los calendarios de turnos anuales para cada uno de los Centros".

1.3. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2 de este Laudo, la redacción del art. 22.3.3. será la siguiente:

a) Cuando la propuesta de la Empresa comporte alguna modificación sobre el horario anterior, ésta sólo será aplicable, si es consecuencia del régimen contractual que regula las relaciones entre la Empresa y sus clientes, previo debate con el Comité de Empresa, al que la Dirección aportará información completa sobre las razones contractuales que justifiquen la modificación y los efectos prácticos de los nuevos horarios, avisando, en todo caso, con una antelación mínima de quince días.

b) Cuando la modificación obedezca a cualquier otra razón, será preceptivo el acuerdo previo con el Comité de Empresa.”

1.4. El artículo 22.3.4 tendrá la redacción del actual art. 22.3.5.

1.5. El artículo 22.3.5 tendrá la redacción del actual art. 22.3.6, si bien todas las referencias a 10 minutos habrá de sustituirse por 5 minutos.

2. Régimen transitorio. En el texto del Convenio Colectivo cuya negociación ha concluido (acta final de 24 de febrero de 2000) y que está en fase de redacción y posterior publicación, se incluirá una Disposición Transitoria con la siguiente redacción:

“Si por aplicación de lo dispuesto en el punto anterior del Laudo, la Dirección de la Empresa propusiera algún cambio sobre los regímenes de turnos vigentes en el día de la fecha, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Excepcionalmente, durante el período comprendido entre el día de la notificación del Laudo y el 17-IV-2000, no será de aplicación lo establecido en el punto 1.3, reconociéndose a la

Dirección la facultad de cambiar los turnos ahora vigentes para su homogeneización en el conjunto de la Unidad, sin someterse al trámite establecido en dicho punto 1.3.

b) Si durante el citado período que concluye el 17-IV-2000, la Empresa hace uso de lo previsto en el párrafo 2.a); el o los nuevos turnos que se establezcan, se entenderán implantados con carácter provisional desde 17-IV-2000 al 31-III-2001.

c) Con igual carácter provisional, se incrementarán todos los pluses de turnos, correspondan o no a turnos que se hayan cambiado por aplicación de este Laudo en un 5% adicional sobre las cantidades acordadas en el Convenio recientemente negociado.

d) En el mes de Marzo del 2001 el Comité de Empresa, previa consulta a todo el personal que trabaje a turnos, comunicará a la Empresa si acepta o no los cambios que se hayan producido en el sistema de turnos.

e) Si opta por aceptar los cambios, se considerará definitivamente incluido en texto del Convenio, el párrafo 1.3 de este Laudo y, además, se consolidará el 5% adicional del incremento en el Plus de Turnos que se incluirá en tablas con fecha 31-III-2001, como un concepto normalizado más.

f) Si, por el contrario, se rechazan los cambios, volverá a estar vigente el redactado del Convenio anterior en lo que respecta al Art. 22.3 en sus apartados 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5, y dejará de abonarse a partir del 1-IV-2001 el 5% adicional de los pluses de turno."

El presente laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la Disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación, en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Dado en Madrid, a siete de abril de dos mil.