

AL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

JÓSE IGNACIO SÁNCHEZ LÓPEZ, mayor de edad, con DNI , en nombre y representación de la **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, "CGT"**, con domicilio a efectos de notificaciones sito en la calle Sagunto, 15, 28003 de Madrid, y correo electrónico hola@cgtapple.org, ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje respetuosamente comparece y, como mejor proceda en Derecho,

DIGO:

Que por medio del presente escrito venimos a formular **SOLICITUD DE CONCILIACIÓN PREVIA EN MATERIA DE CONFLICTO COLECTIVO** frente a la empresa, Apple Retail Spain S.L. (**APPLE**) con CIF B65130643 y dirección a efectos de notificación en la Calle Príncipe de Vergara, 112 - 4º, 28002. Que igualmente señalamos, como partes interesadas en este procedimiento, las siguientes:

- **CONFEDERACIÓN SINDICAL COMISIONES OBRERAS, (CCOO)**, con dirección en Madrid 28010, C/ Fernández de la Hoz, 12, en la persona de sus representantes
- **CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE, (FETICO)**, con dirección en Madrid 28020, C/ Orense nº 8, 2ª Planta, 28020, Madrid en la persona de sus representantes.

Con base en los siguientes:

HECHOS :

PRIMERO. - La empresa Apple Retail Spain es una sociedad limitada unipersonal, integrada en la multinacional APPLE, dedicada al comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados.

SEGUNDO. - Que la empresa cuenta con un número aproximado de 1350 trabajadores.

TERCERO. - Que las relaciones laborales que disciplinan por el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE 11 de junio de 2021) y por el Acuerdo Global de Condiciones de trabajo (Firmado entre la empresa y el Comité Intercentros el 23 de enero de 2014).

CUARTO. - Que la CGT dispone de sección sindical en el ámbito de la empresa, teniendo actualmente 9 de los 79 representantes en todo el estado y que tiene presencia en el Comité Intercentros y en varios comités de Empresa.

QUINTO. - Que el número de afiliados existente en la empresa es en torno al 10% de la plantilla.

SEXTO. - Que la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, en su artículo treinta y cuatro, punto sexto, indica:

*"Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, **debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.**"*

Este mismo Real Decreto Legislativo, en su artículo treinta y siete, punto segundo dice:

"Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce."

SÉPTIMO. - Que el **Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre**, sobre jornadas especiales de trabajo, indica en su disposición adicional tercera (Competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada):

"Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a:

*a) **Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo** a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.*

*b) **Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores**, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores."*

OCTAVO. - Que el punto 2.2. de la Parte Primera de las cláusulas del **ACUERDO GLOBAL DE CONDICIONES DE TRABAJO** suscrito en la empresa establece:

"Con el fin de promover la conciliación de la vida familiar, personal y profesional de la plantilla, los trabajadores conocerán (i) a principio de cada año su período anual de vacaciones y libranzas y (ii) con antelación suficiente al inicio de cada trimestre su prestación individual de trabajo, todo ello de conformidad con la Cláusula Quinta siguiente."

NOVENO. - Que la empresa demandada siempre ha publicado un

calendario anual donde sólo se incluye la planificación de los fines de semana "de calidad", donde con dos meses de antelación se informa de las vacaciones anuales y la fecha de su disfrute. Para el año 2022 es la única información enviada a las personas trabajadoras de forma individual.

DÉCIMO. - Que la empresa demandada no ha negociado con la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante RLT), ni con las secciones sindicales, ni ha publicado en los tablones de anuncios el calendario laboral. Que la empresa debería, previa consulta a las RLT y las secciones sindicales, informar de la previsión de las libranzas en los días no laborables, incluyendo los domingos que se trabajan, y especificando las 14 fiestas laborales anuales que se tienen o, en su caso, su compensación para el disfrute efectivo de los festivos estatales, autonómicos y/o locales, derecho que reconoce explícitamente el **artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores**.

ÚNDECIMO. - Que para la vigilancia y control que tiene la RLT y las secciones sindicales es imprescindible que la empresa cumpla con su obligación de información de la distribución horaria de la realización de horas complementarias, en virtud del Art. 64.2.c del Estatuto de los Trabajadores. Esta obligación de facilitar los pactos de horas complementarias, con su detalle y su distribución, es un derecho que emana de los **arts. 12.5 y del 64.2.c del Estatuto de los Trabajadores**.

DÉCIMOSEGUNDO. - Que la **Ley Orgánica de Libertad Sindical indica en su artículo 10.3** de que: "*Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa,*

tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Publicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo”

Por lo expuesto,

SOLICITO AL SIMA. - Que, teniendo este escrito de introductorio al trámite de conciliación y mediación, cite en legal forma a la empresa demandada, y al resto de partes interesadas, al objeto de que en la preceptiva conciliación y mediación se avenga a reconocer:

- El derecho de la RLT y las secciones sindicales a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.
- El derecho a que este Calendario Laboral incluya las 14 fiestas laborales anuales, especificando en la entrega del calendario anual a cada trabajador/a la distribución de los días de trabajo, el horario, los descansos, los domingos que se trabajan, los días festivos, los días que se disfrutan en compensación de los festivos oficiales que se trabajan, las vacaciones, y los turnos y horarios diarios o semanales, a través de la publicación del calendario anual para el año 2022.
- El derecho de la RLT y las secciones sindicales a ser informadas mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras, cualquiera, así como de los pactos de horas complementarias, con su detalle y distribución.

En Madrid a 16 de diciembre del 2021.



JOSÉ IGNACIO SÁNCHEZ LÓPEZ

OTROSÍ DIGO, Que como esta papeleta no versa sobre ningún precepto estipulado en el Convenio Colectivo no es preceptivo acudir a la Comisión Paritaria de Interpretación del mismo.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO, En cumplimiento de lo previsto en el ASEC V se designa para la mediación en este conflicto a Vicente Calle Martínez y, en caso de imposibilidad para ello, a D. Raimundo Aragón Bombín.