



REF: Expediente número 01/2015 incoado a instancia de la empresa XXXXXXXX XXXXXXXXXX XX
XXXXXXXXXXXXXXXX, S.A., sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio
Colectivo de la citada empresa para los años 2010 a 2015, publicado en el BOE de 20 de junio de 2011.

FECHA: 27 de julio de 2015

ASUNTO: Decisión CCNCC

DECISIÓN de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos adoptada en reunión de la Comisión Permanente celebrada el día 22 de julio de 2015, en relación al expediente número 01/2015 de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo de trabajo de la empresa XXXXXXXX XXXXXXXXXX XX XXXXXXXXXXXXXXXX, S.A. para los años 2010 a 2015, como consecuencia de la solicitud formulada al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en relación con la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo (b.o.e. del 16 de marzo).

Con fecha 09-07-15 tuvo entrada en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos escrito de solicitud y documentación anexa presentada por D. Xxxxxx Xxxxxxx Xxxxxxx, actuando en nombre y representación de la empresa XXXXXXXX XXXXXXXXXX XX XXXXXXXXXXXXXXXX, S.A. (XXX), conforme se acredita mediante copia de escritura de poder adjunta, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 19 y siguientes del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, comunicándose solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas por el Convenio Colectivo de la citada empresa para los años 2010 a 2015 (BOE de 20-06-2011), en los términos expuestos en su petición, y en base a la existencia de causas técnicas y organizativas.

En base a la solicitud planteada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 16 y siguientes del citado Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, y teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO: En fecha 09-07-15 tuvo entrada en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos escrito de la empresa XXX, S.A., solicitándose autorización para la inaplicación de determinados preceptos del Convenio Colectivo de la citada empresa para los años 2010 a 2015, publicado mediante Resolución de XXXXXXXX (BOE del XXX), de la entonces Dirección General de Trabajo.



La solicitud presentada plantea la inaplicación, hasta el momento en que se firme un nuevo convenio colectivo, del contenido recogido en los siguientes apartados del citado Convenio, a efectos de poder integrar a los trabajadores que desempeñan el puesto de especialistas de sala de control en las funciones de especialistas de explotación de instalaciones:

1º. Párrafo segundo del artículo 14 del citado Convenio colectivo:

Artículo 14. Puestos de actividad normal.

En cuanto a los puestos de actividad normal, será facultad privativa de la Dirección de la Compañía el determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad organizativa y el designar a quienes deban ocuparlos, según las normas de este Convenio, de acuerdo con sus aptitudes, grupo profesional y con la labor propia de cada puesto.

La relación de puestos de trabajo en cada grupo a fecha 1 de enero de 2006 así como las funciones de los mismos, es la que figura en el Anexo 1 del Acta Final del Convenio 2004-2009.

2º. Apartado 1 del artículo 19 del citado Convenio colectivo:

Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Grupo Profesional.

Con motivo de vacaciones, licencias, actividad sindical, asistencia a cursos de formación, incapacidad temporal, excedencia o cualquier otra circunstancia que implique derecho a reserva de puesto de trabajo, o por requerimientos de la actividad y formación de nuevo personal, la dirección de la Compañía podrá cambiar de puesto de trabajo a cualquier trabajador dentro del mismo Grupo Profesional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las nuevas tareas que se encomienden al trabajador, previa realización, si ello fuera necesario, de los oportunos procesos de formación y adaptación.

Si el cambio de puesto de trabajo es de carácter definitivo, conforme a las previsiones recogidas en el artículo 50 sobre cobertura de vacantes, se informará a la representación de los trabajadores de esta circunstancia.

No tendrán la consideración de definitivos los cambios entre los puestos de especialista de explotación de instalaciones y especialista de sala de control cuando dicha movilidad venga establecida por cuadrante anual conjunto.

3º. Apartado 4 del Acta final del convenio 2004-2009:



4. Garantías del personal procedente del anterior sistema de categorías laborales.

No obstante lo dispuesto en los artículos 17 y 19 del convenio colectivo, el personal procedente del anterior sistema de Categorías, que resulte adscrito a los Grupos de Técnicos Ayudantes, Administrativos, Especialistas y Operarios cualificados, así como los Técnicos de Área de Sistemas de información, no verá modificado el contenido funcional de sus actuales puestos de trabajo, ni el régimen de movilidad funcional que le era de aplicación con anterioridad a la firma del convenio, por el mero hecho de su adscripción al nuevo sistema de Grupos Profesionales.

Igualmente, en la solicitud presentada, se señala por la empresa que de producirse la inaplicación planteada, las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados se mantendría en los siguientes términos: a) Los trabajadores que venían percibiendo el plus CAC por rotación seguirán cobrándolo, aunque no roten, hasta la entrada en vigor del próximo convenio colectivo; b) El colectivo afectado percibirá un complemento personal y provisional, a partir del mes en que la instalación en la que presten servicios se incorpore al sistema de control centralizado, en la cuantía de 480 euros anuales; y c) negociar en el nuevo convenio colectivo las cuestiones establecidas, así como todas aquellas que tienen relación con las funciones del Grupo de Especialistas.

SEGUNDO: Posteriormente, el día 15-07-15 se recibió en la sede de esta Comisión Consultiva vía mail (posteriormente registrado en la sede del Ministerio de Empleo y Seguridad Social el 16-07-15) escrito de aclaración presentado por la empresa en relación con la petición planteada, expresado al efecto en los mismos términos que la petición inicial, si bien de una forma más clara y concreta, habiéndose aportado igualmente justificación de entrega de dicho escrito a la representación legal de los trabajadores.

TERCERO: La empresa tiene como actividad principal la del transporte y almacenamiento de productos petrolíferos. Según los datos obrantes en la documentación aportada, la medida planteada afectaría a un total de 51 trabajadores (todos ellos pertenecientes al colectivo de especialistas de sala de control) distribuidos en centros de trabajo ubicados en las Comunidades Autónomas de Andalucía (9 trabajadores), Aragón (2 trabajadores), Asturias (3 trabajadores), Islas Baleares (2 trabajadores), Cataluña (3 trabajadores), Castilla León (6 trabajadores), Comunidad Valenciana (7 trabajadores), Comunidad de Madrid (2 trabajadores), Extremadura (2 trabajadores), Galicia (8 trabajadores), Murcia (1 trabajadores), Navarra (2 trabajadores) y País Vasco (4 trabajadores).

CUARTO: Junto a la solicitud planteada por la empresa se adjuntaron, entre otros, los siguientes documentos:

- Documentación explicativa de las causas motivadoras del expediente.



- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores.
- Actas de reuniones del período de consultas previo con resultado de Sin Acuerdo.
- Acta de mediación llevada a cabo ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) finalizada Sin Acuerdo.
- Escrito de solicitud de intervención de la Comisión Paritaria del convenio, así como acta de la misma concluida Sin Acuerdo.
- Listado de trabajadores afectados.
- Identificación del Convenio colectivo afectado.
- Documentación acreditativa de la entrega a la parte social de copia de la solicitud presentada ante la CCNCC y de la documentación anexa.

QUINTO: Con fecha 10-07-15 se comunicó a los vocales de la Comisión Permanente de la CCNCC la solicitud de inicio del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas por el Convenio Colectivo de referencia a efectos de que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.4 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, se pronunciasen sobre el procedimiento a seguir para la solución de la solicitud planteada de entre los establecidos en el artículo 16.3 de la citada norma (adopción de la decisión en el seno de la propia Comisión Consultiva, a través del Pleno o a través de Comisión Permanente, o mediante la designación de un árbitro). En el plazo reglamentariamente establecido se recibieron contestaciones de las diferentes partes integrantes de la Comisión Permanente, existiendo mayoría al respecto para que la discrepancia se resolviese en el seno de la Comisión Permanente de la CCNCC, de acuerdo con lo previsto en el citado art 19.4 (por la parte sindical se propuso que conociese el Pleno de la Comisión, en tanto que por la parte empresarial y por la Administración se propuso que se conociese del asunto en el seno de la Comisión Permanente).

SEXTO: En igual fecha 10-07-15 se comunicó el inicio del procedimiento a los representantes de los trabajadores de la empresa XXX, S.A., advirtiéndoles de la posibilidad de efectuar las alegaciones que considerasen oportunas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.3 del citado Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

SÉPTIMO: El día 16-07-15 se dio traslado a los vocales de la CCNCC de convocatoria de reunión de la Comisión Permanente para el día 22 de julio de 2015, adjuntándose el informe realizado al efecto por los Servicios Técnicos de la CCNCC de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.



OCTAVO: En misma fecha 16-07-15 tuvo entrada en esta Comisión Consultiva escrito de alegaciones presentadas por las representaciones sindicales de UGT, CC.OO y CGT de la empresa XXX, S.A., en relación con la solicitud de inaplicación planteada por la empresa de referencia.

NOVENO: Con fecha 17-07-15 fue emitido por los servicios técnicos de la CCNCC informe complementario al anterior de 16 de julio de 2015, en el que se tuvieron en consideración las alegaciones presentadas por la representación sindical de los trabajadores de la empresa XXX, S.A., el cual fue igualmente remitido a los vocales de la Comisión Permanente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es competente para decidir sobre las solicitudes de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, siempre y cuando las fases previas previstas en el mencionado precepto (celebración de período de consultas entre las partes implicadas, intervención de la Comisión Paritaria del convenio y, en su caso, interposición del conflicto ante el órgano de solución extrajudicial de conflictos competente) no fueran aplicables o no hubieran solucionado la discrepancia surgida.

SEGUNDO: De la documental obrante en el expediente se estima necesario precisar los siguientes antecedentes:

1º.- La empresa en fecha 07-11-14 introdujo en su relación de puestos de trabajo un nuevo puesto bajo la denominación de especialista de Centro de Control de Operaciones, que iría asumiendo progresivamente las funciones del puesto de especialista de sala de control (colectivo afectado por la solicitud de inaplicación), el cual queda desprovisto de funciones pasando a integrarse en el de especialista de explotación de instalaciones.

El sistema de clasificación profesional existente en la empresa se encuentra pactado en el Acta Final del Convenio de la empresa 2004-2009, que se mantiene vigente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio 2010-2015. Conforme con la citada Acta Final, los trabajadores que desempeñan el puesto de especialistas de sala de control conservan, como garantía personal, las funciones que desempeñaban hasta ese momento. La relación de puestos de trabajo así como sus funciones figuran en el Anexo I del Acta Final del Convenio 2004-2009,



creándose además en la citada Acta el puesto de trabajo de especialistas de explotación de instalaciones, cuyas funciones se describen en su Anexo 2.

2º.- Según consta en la documentación aportada, en el apartado 2 del Anexo 1 del Acta Final del Convenio colectivo de la empresa 2004-2009 se convino la posibilidad para la empresa de crear nuevos puestos de trabajo por razones técnicas u organizativas, previa información y consulta a una Comisión Mixta de Clasificación y Desarrollo Profesional con anterioridad a su inclusión en el grupo profesional correspondiente. A estos efectos la empresa planteó el 27-03-13 a los representantes de los trabajadores la modificación del artículo 14 del Convenio, con el objetivo de integrar a los especialistas de sala de control en las funciones desempeñadas por los especialistas de explotación de instalaciones, lo cual no fue aceptado por la parte social.

En relación con lo anterior, en fecha 13-02-14 la empresa informó a la representantes de los trabajadores sobre la creación de un Centro de Control de Instalaciones, que tenía por objeto la centralización en un solo centro de trabajo de las tareas de control de las instalaciones de los distintos centros de trabajo, lo cual dejaría sin funciones el puesto de especialista de sala de control. A estos efectos, el 03-10-14 la empresa se dirigió al Comité Intercentros y a la representación unitaria de los trabajadores solicitando la emisión del informe correspondiente al que hace referencia el artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la modificación funcional planteada, emitiéndose al respecto informes de carácter negativo.

3º.- Con fecha 07-11-14 la empresa notificó a los representantes de los trabajadores su decisión de integrar a los especialistas de sala de control en las funciones de especialistas de explotación de instalaciones como consecuencia de la creación del Centro de Control de Instalaciones. Esta decisión fue impugnada por la representación de UGT ante la Jurisdicción Social, la cual se ha pronunciado mediante Sentencia 24/2015, de 19 de febrero, de la Audiencia Nacional, declarando la nulidad de la decisión empresarial basándose en la inadecuación de la decisión empresarial de forma unilateral por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y remitiendo a la necesidad de la tramitación del procedimiento regulado en el artículo 82.3 del mismo Texto Legal, al tratarse de una modificación funcional contenida en convenio colectivo estatutario. Así lo recoge el fundamento de derecho sexto de la citada sentencia cuando dice: *En el Anexo I del Acta Final del Convenio 2004-2009, que se mantiene en vigor por el artículo 14 del convenio 2010-2015, se acordó garantizar a los especialistas, junto a otras categorías, que no se modificara el contenido funcional de sus puestos ni el régimen de movilidad funcional aplicable. Por lo tanto, se hace evidente que estos trabajadores, todos especialistas a la entrada en vigor del convenio 2004-2009, tienen derecho a que se les mantengan la funciones que venías desarrollando, así como al mantenimiento del régimen de movilidad funcional, de manera que la inaplicación de dicho acuerdo convencional solo se puede llevar a cabo por los trámites del artículo 82.3 ET.*



4º.- De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y según la documental obrante, ha sido llevado a cabo el preceptivo PERIODO DE CONSULTAS entre la representación empresarial y la social de los trabajadores afectados, de conformidad con las exigencias establecidas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Las negociaciones correspondientes al período de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores se iniciaron el día 28-04-15, celebrándose posteriores reuniones los días 05-05-15 y 13-05-15. En esta última reunión, y dado que por la representación sindical se había promovido un proceso de mediación ante el SIMA, se acordó por todas las partes ampliar el periodo de consultas hasta la fecha en que se celebrara en dicho Organismo el acto de mediación solicitado por la parte social.

Dicho procedimiento de mediación finalizó con Acta de Desacuerdo de 27-05-15.

Cabe recordar en este punto que los períodos de consultas se constituyen como una manifestación específica de la negociación colectiva, que debe versar necesariamente sobre las posibilidades de evitar o reducir los efectos de las medidas planteadas por la empresa y atenuar sus consecuencias sobre los trabajadores afectados. Se trata, en definitiva, de una negociación que exige al empresario proporcionar a la parte social toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines. A este respecto, ha de entenderse por información pertinente, a tenor del artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, la que permita que los representantes de los trabajadores puedan tener una adecuada composición de la situación empresarial que les permita formular propuestas al respecto.

La obligación empresarial de proporcionar dicha información se cumple, tal y como dispone el referido precepto legal, cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Igualmente, dicha información habrá de versar necesariamente sobre las causas alegadas en la solicitud empresarial así como sobre su adecuación a las medidas propuestas (SAN 21-11-2012, procedimiento 167/2012). El periodo de negociación debe consistir en un intercambio de opiniones y en la apertura de un diálogo entre las partes sobre la propuesta empresarial y las alternativas que permitan evitar, reducir o atenuar las consecuencias de las medidas planteadas, habiendo de acreditarse propuestas y contrapropuestas (STS 30-06- 2011; STSJ Asturias 2-07-2010 y SAN 21-11-2012, procedimiento 167/2012).

En relación con lo anterior, de la documentación aportada por la empresa en su solicitud y, en particular, de las Actas del período de consultas, se puede deducir que ha quedado acreditado el desarrollo del citado periodo de negociación, sin que conste la exigencia de la parte social para la aportación de nueva documentación que hubiera podido estimar pertinente. Consta igualmente la formulación de propuestas por la parte empresarial en aras a alcanzar un acuerdo satisfactorio entre las partes.



5º.- La medida de inaplicación planteada se sometió en fecha 10-06-15 a la consideración de la COMISIÓN PARITARIA del Convenio, la cual celebró reunión a tales efectos el día 17-06-15 no habiéndose alcanzado acuerdo al respecto.

TERCERO: En el seno de la Comisión Permanente de la CCNCC celebrada en fecha 22-07-15, se trató la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo formulada por la empresa XXX, S.A., poniéndose de manifiesto por los integrantes de la misma las siguientes posturas:

a) Por parte de la representación del sindicato CC.OO, se consideró resumidamente lo siguiente:

- La solicitud de inaplicación planteada por la empresa XXX, S.A., no cumple los requisitos señalados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por no concretarse las nuevas funciones de los trabajadores afectados que han venido ocupando el puesto de especialistas de sala de control en las funciones de especialistas de explotación de instalaciones, ni las retribuciones que habrían de percibir, ni tampoco el periodo de tiempo que habría de tener la inaplicación solicitada.

- La citada solicitud es en realidad una imposición de la empresa, pues responde a una situación de hechos consumados.

- No ha habido un verdadero periodo de consultas previo a la solicitud de inaplicación planteada ante la CCNCC.

- La CCNCC no debería pronunciarse sobre la inaplicación solicitada, en base a que el escrito presentado por la empresa con fecha 16-07-2015 no ha sido objeto de traslado a los representantes de los trabajadores, para poder presentar las alegaciones que hubieran estimado oportunas.

Por lo expuesto se propuso la desestimación de la solicitud de inaplicación planteada por la empresa XXX, S.A., o, de forma alternativa, el aplazamiento de la tramitación del expediente, para que se llevase a efecto el traslado a los representantes de los trabajadores del escrito presentado por la empresa con fecha 16-07-2015, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 19.3 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

b) Por parte de la representación del sindicato UGT, se señaló:

- La CCNCC no es competente para pronunciarse sobre la petición de inaplicación de convenio planteada por la empresa XXX, S.A., porque está referida a una situación que deriva de una decisión adoptada ya de forma unilateral por esta empresa.



- Que, por otra parte, la CCNCC no debería pronunciarse sobre la inaplicación solicitada, debido a que el escrito presentado por la empresa con fecha 16-07-2015 no se ha trasladado a los representantes de los trabajadores, a efectos de poder presentar las alegaciones que se hubiesen considerado.
- Que no ha sido acreditada la causa de la solicitud de inaplicación planteada por la citada empresa.
- Que la inaplicación solicitada tiene consecuencias económicas para los trabajadores afectados, mientras que se está negociando paralelamente la renovación del Convenio Colectivo de la empresa, cuya vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2015.

En base a lo expuesto se propuso también la desestimación de la solicitud de inaplicación planteada por la empresa XXX, S.A., o, de forma alternativa, el aplazamiento de la Decisión de la CCNCC al respecto, para que se lleve a efecto el traslado a los representantes de los trabajadores del escrito presentado por la empresa con fecha 16-07-2015, en cumplimiento de lo previsto en el art. 19.3 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

c) Por parte de la representación de CEOE y CEPYME, se manifestó:

- Que la solicitud de inaplicación planteada por la empresa XXX, S.A., es concreta y no adolece de defecto formal.
- Que las causas alegadas como fundamento de la citada solicitud existen, aunque se siga negociando el nuevo convenio colectivo de la empresa.
- Que se está de acuerdo con la petición de inaplicación planteada, tanto desde el punto de vista formal como de fondo.

Por lo expuesto se propuso estimar la inaplicación de convenio solicitada por la empresa XXX, S.A.

d) Por parte de la representación de la Administración se señaló:

- Que del análisis de la documentación obrante en el expediente se puede concretar la correcta solicitud de inaplicación planteada, con independencia de que la medida pretendida por este procedimiento se haya planteado con anterioridad por otra vía, posteriormente reconducida a este procedimiento mediante Sentencia 24/2015, de 19 de febrero, de la Audiencia Nacional, al declarar que la medida pretendida por la empresa requería necesariamente de la tramitación del procedimiento regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.



- Que igualmente se constata los intentos de negociación habidos para resolver la controversia existente al respecto conforme a lo dispuesto en el art.82.3 ET y Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la CCNCC.
- Que el análisis de la documentación obrante en el expediente permite constatar la existencia de las causas técnicas y organizativas alegadas como fundamento de la mencionada solicitud.
- Que se han cumplido las normas procedimentales exigidas al respecto en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la CCNCC, así como que respecto del escrito de aclaración presentado por la empresa el 16-07-15 consta en la documentación obrante que del mismo se dio traslado en esa misma fecha a la representación de los trabajadores, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 19.1 del Real Decreto 1362/2012.
- Que por lo expuesto, se debería estimar la inaplicación de convenio solicitada por la empresa XXX, S.A

Por lo expuesto se propuso estimar la inaplicación de convenio solicitada por la empresa XXX, S.A.

CUARTO: Tras un amplio debate en el que los diferentes vocales de la Comisión Permanente hicieron uso de la palabra para explicar, ampliar, e insistir en las posiciones que han quedado reflejadas y resumidas en los puntos anteriores, se realizó votación de las diferentes propuestas. En primer lugar, la formulada por los sindicatos CC.OO. y UGT para suspender la tramitación del expediente, fue desestimada por 4 votos en contra y 2 a favor. La propuesta realizada por CEOE y CEPYME así como por la Administración de autorizar la solicitud de inaplicación realizada por la empresa XXX, S.A., fue estimada por 4 votos a favor y 2 en contra.

La decisión mayoritaria descansó sobre los siguientes fundamentos:

1.- La solicitud planteada por la empresa de referencia se encuentra fundamentada en la existencia de causas de naturaleza técnica y organizativa motivadas en la necesidad de integrar a los especialistas de sala de control en las funciones de especialistas de explotación de instalaciones, como consecuencia de la creación de un Centro de Control de Instalaciones que va a centralizar las funciones hasta ahora realizadas por los especialistas de sala de control.

En este sentido, el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, y causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.



En la memoria aportada por la empresa al expediente se fundamenta la existencia de las causas alegadas en el marco del nuevo modelo de explotación implantado en la empresa a lo largo de los últimos años dentro del Plan Estratégico de XXX 2012-2016. Este nuevo esquema ha requerido la implantación en la compañía de sistemas centralizados, tecnologías y procesos que tratan de dar una mayor eficiencia a la actividad de la empresa, habiéndose introducido modificaciones técnicas y organizativas en los sistemas de campo, de comunicación de planta, así como en las diferentes instalaciones. Concretamente, en relación con el colectivo afectado por la presente solicitud, destaca la creación de un Centro de Control de Instalaciones que se encarga de gestionar de forma remota y centralizada operaciones que hasta entonces se llevaban a cabo de forma individualizada en cada una de las instalaciones de la empresa, habiendo quedado asignadas las labores de control que hasta entonces se realizaban en las salas de control de cada instalación a este Centro de Control con ámbito nacional, permitiéndose así la gestión directa en remoto del control de todo el proceso de operación en cada planta desde un único puesto de trabajo sito en Madrid, mediante la operatividad directa del nuevo puesto de especialista de Centro de Control de Instalaciones.

La nueva estructura implantada en la empresa ha centralizado en el nuevo Centro de Control, entre otras, las actividades de cambios de tanque, atención de incidencias en la carga automatizada, gestión de comunicaciones y medición de cantidades recibidas en tanques, y resumen diario de operaciones, manteniendo en las Instalaciones tareas tales como la elección y planificación de tanques para la recepción de productos, la comunicación de trasiegos entre tanques, el control de los accesos y salidas a la instalación, o la notificación de incidencias operativas.

Este nuevo modelo centralizado requiere una menor cantidad de recursos dedicada al control de la actividad, la cual ha pasado a gestionarse de manera centralizada a través del nuevo Centro de Control. En este sentido, el trabajo que se venía desempeñando desde las sala de control de cada una de las instalaciones ha pasado a desarrollarse desde el Centro de Control de Instalaciones.

En relación con todo lo anterior, y atendiendo a la solicitud empresarial de inaplicación presentada, que no tiene otro objeto que el de poder integrar a los trabajadores que desempeñan el puesto de especialistas de sala de control en el de especialistas de explotación de instalaciones, cabe recordar el contenido de la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2015 dictada al respecto que, si bien no es firme por encontrarse recurrida, en sus hechos probados, establece que *la creación del puesto de especialista de Centro de Control de Instalaciones deja sin contenido el puesto de especialista de sala de control, puesto del que desaparecen todas sus funciones, integrándose estos trabajadores en el puesto de especialistas de control de instalaciones.*

Igualmente la sentencia determina que *los negociadores del convenio convinieron que la empresa pudiera, si concurrían causas técnicas u organizativas, crear nuevos puestos de trabajo, así como añadir funciones a los ya existentes, previo sometimiento a un proceso de información y consulta*



con los representantes de los trabajadores en la Comisión de Clasificación y Desarrollo Profesional (art. 23.5.a del Convenio). La medida empresarial no ha vulnerado el régimen de movilidad funcional pactado en el artículo 19 del Convenio, puesto que la integración de los especialistas de control de sala en el puesto de especialistas de explotación de instalaciones no es una medida coyuntural, sino una medida definitiva consecuyente con la desaparición de sus funciones, en concordancia con la nueva organización de la empresa, que pivota sobre el Centro de Control de Instalaciones, con la finalidad de dotar a la empresa de una mayor eficiencia en su actividad. Por otro lado, la medida no ha afectado si quiera a la percepción del plus de rotación que se venía percibiendo.

En relación con las causas alegadas por la empresa cabe hacer constar igualmente que no consta en las Actas del periodo de consultas que la representación de los trabajadores pusiera en duda la concurrencia de las mismas de manera clara y precisa, más allá de discutirse durante la negociación los efectos de las modificaciones planteadas.

Por último, tal y como ya se ha reflejado en los antecedentes de la presente Decisión, la empresa en su solicitud garantiza al colectivo de trabajadores afectado una vez producida la inaplicación las siguientes condiciones de trabajo:

- a) Los trabajadores que venían percibiendo el plus CAC por rotación seguirán cobrándolo, aunque no roten, hasta la entrada en vigor del próximo convenio colectivo.
- b) El colectivo afectado percibirá un complemento personal y provisional, a partir del mes en que la instalación en la que presten servicios se incorpore al sistema de control centralizado, en la cuantía de 480 euros anuales.

2.- En base a lo establecido en los párrafos anteriores, y de conformidad con la documental obrante en el expediente y los hechos y circunstancias ya recogidas, en relación con la solicitud de inaplicación presentada por la empresa XXXXXXXX XXXXXXXXXX XX XXXXXXXXXXXXXXX, S.A., se puede concluir lo siguiente:

1º. Han sido cumplidos todos los requisitos formales legal y reglamentariamente exigidos por los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 19 y siguientes del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

2º. El nuevo sistema organizativo implantado en la empresa que, en lo que atañe al caso concreto, pivota sobre la centralización de las actividades de control de las instalaciones en el nuevo Centro de Control, justifica la acreditación de la existencia de las causas técnicas y organizativas alegadas por la empresa en su solicitud, así como la adecuación de la inaplicación de las cláusulas convencionales referidas, a fin de permitir el cambio de funciones del colectivo de trabajadores que integran el puesto de especialista de sala de control y su integración en las funciones desempeñadas por los especialistas de control de instalaciones, garantizando así su empleabilidad



en la empresa, y debido ello al vacío funcional que del referido puesto se ha producido al quedar sus funciones centralizadas en el Centro de Control de instalaciones creado en el marco del nuevo modelo de explotación de la mercantil solicitante.

Cabe destacar igualmente la importancia que este tipo de medidas de flexibilidad en el seno de las empresas tienen a la hora de garantizar la continuidad de los trabajadores en la empresa, cuando pudieran existir circunstancias que podrían desembocar en medidas de carácter más traumático para los trabajadores afectados.

3.- En relación con las alegaciones presentadas por las representaciones sindicales de UGT, CCOO y CGT de la empresa XXX, S.A, cuyo contenido íntegro se debe dar aquí por reproducido, se estima oportuno precisar lo siguiente:

Por un lado, en las alegaciones presentadas se ponen de manifiesto hechos y circunstancias que ya obraban en conocimiento de la CCNCC al encontrarse entre la documentación integrante del expediente, y que como tal han sido tenidas en cuenta y debatidas. Por otro lado, no obstante lo anterior, sí se estima pertinente recordar la adecuación del procedimiento instado, en tanto que el fondo del asunto trata de la modificación de las condiciones de trabajo reconocidas en convenio colectivo al grupo de trabajadores afectado, lo cual ha sido así dispuesto además mediante sentencia de la Audiencia Nacional 24/2015, de 19 de febrero, en el marco del procedimiento de conflicto colectivo instado por el sindicato UGT, la cual remite a la necesidad de la tramitación del procedimiento regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Y por último, en relación con la falta de concreción de la pretensión empresarial alegada tanto de la solicitud empresarial inicial de 09-07-15 como de la posterior aclaratoria presentada por la empresa el 15-07-15, se entiende suficientemente adecuada la pretensión empresarial en las condiciones establecidas en el antecedente primero de la presente Decisión, y de conformidad con lo exigido en el artículo 20 del ya citado Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre. A este respecto cabe señalar que del escrito de aclaración presentado por la empresa el 16-07-15 en sede Ministerial consta en la documentación obrante que del mismo se dio traslado por la empresa en esa misma fecha a la representación legal de los trabajadores afectados.

Por todo lo expuesto, esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos adopta por mayoría la siguiente



DECISIÓN

Primero.- DECLARAR la inaplicación del contenido de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 14 y en el apartado 1 del artículo 19 del Convenio Colectivo de la empresa XXXXXXXX XXXXXXXX XX XXXXXXXXXXXXXX XXX, S.A. para los años 2010 a 2015 (b.o.e del XXX), así como el apartado 4 del Acta Final del Convenio de la citada empresa para los años 2004-2009, hasta la entrada en vigor del próximo convenio colectivo.

Segundo.-Notificar esta Decisión a las partes interesadas.

Tercero.- Advertir a los interesados que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la presente Decisión podrá ser objeto de recurso conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del indicado Texto Legal.

Madrid, a 28 de julio de 2015,

El Secretario de la CCNNCC

Luis García García.



Voto Particular de los Vocales de la CCNCC, en representación de UGT, en el procedimiento de inaplicación n.º 1/2015, instado por la representación de la empresa XXXXXXXX XXXXXXXX XX XXXXXXXXXXXXXX XXX, S.A. (XXX)

Doña XXXXXX XXXXX XXXXXXXXXXXX, vocal en representación de UGT, disiente de la decisión aprobada, por mayoría, en la reunión de la Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), celebrada el pasado día 22 de julio de 2015, en relación al expediente promovido por la empresa XXXXXXXX XXXXXXXX XX XXXXXXXXXXXXXX XXX, S.A. (XXX) sobre la inaplicación del convenio colectivo de la misma, y hasta que se negocie un nuevo convenio, emite el siguiente **VOTO PARTICULAR**, por discrepar sobre el cumplimiento del procedimiento, y sobre el fondo de la Decisión:

Primero.- En primer lugar y en relación con el procedimiento determinado en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, es necesario señalar que la solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo, presentada por la representación de la empresa XXX, se realiza en un primer momento, en fecha 9 de julio de 2015, solicitando en base a la existencia de causas técnicas y organizativas, la inaplicación de determinados preceptos del CCo de la compañía para los años 2010 a 2015.

En dicha solicitud se determina que se solicita la inaplicación del art. 14 párrafo segundo, del art. 19 apartado 1, y del apartado 4 del acta final del convenio 2004-2009, para el caso de que se entendiera vigente, y cuyo tenor se da por reproducido en aras de la brevedad.

En el Solicito del mismo escrito, se señala además que: lo que se solicita es que se autorice la inaplicación del convenio colectivo, en los términos concretos que se relatan en el mismo. Luego de la redacción conjunta de tales artículos y peticiones se puede ver que la solicitud de inaplicación es la siguiente:

-Que se inaplique "la relación de puestos de trabajo en cada grupo a fecha 1 de enero de 2006, así como las funciones de los mismos, es la que figura en el Anexo 1 del Acta final de Convenio 2004-2009.

-Que se inaplique: "1. Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Grupo Profesional.

-Con motivo de vacaciones, licencias, actividad sindical, asistencia a cursos de formación, incapacidad temporal, excedencia o cualquier otra circunstancia que implique derecho a reserva de puesto de trabajo, o por requerimientos de la actividad y formación de nuevo personal, la dirección de la compañía podrá cambiar de puesto de trabajo a cualquier trabajador dentro del mismo grupo profesional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesario para el desempeño de las nuevas tareas que se encomienden al trabajador, previa realización si ello fuera necesario, de los oportunos procesos de formación y adaptación".

-Que se inaplique: GARANTÍAS DEL PERSONAL PROCEDENTE DEL ANTERIOR SISTEMA DE CATEGORÍAS LABORALES. No obstante lo dispuesto en los artículos 17 y 19 del Convenio Colectivo, el personal procedente del anterior sistema de Categorías, que resulte adscrito a los grupos de Técnicos Ayudantes, Administrativos, Especialistas y Operarios Cualificados, así como los Técnicos del Área de Sistemas de Información, no verá modificado el contenido funcional de sus actuales puestos de trabajo, ni el régimen de movilidad funcional que le será de aplicación con anterioridad a la firma del Convenio, por el mero hecho de su adscripción al nuevo sistema de grupos profesionales.



-(Y en los siguientes términos, hasta que se alcance uno nuevo): los trabajadores que venían percibiendo el plus CAC por rotación seguirán cobrándolo, aunque no roten, hasta la entrada en vigor del próximo convenio colectivo.

-El colectivo afectado, cuya relación se anexo con la convocatoria de inicio, cifrado a fecha de 1 de julio den 51 personas, percibirá un complemento personal y provisional, a partir del mes en que la instalación en la que presten servicios se incorpore al sistema de control centralizado desde el centro de control de instalaciones, en la cuantía de 480 euros anuales.

-Negociar en el nuevo convenio colectivo las cuestiones que aquí se establecen así como todas aquellas que tienen relación con las funciones del Grupo de especialistas.

Dicha solicitud parece resultar inentendible, tanto desde el punto de vista de esta parte, como de la propia empresa, por lo que luego se dirá.

Segundo.- La solicitud presentada se traslada a la otra parte según correo electrónico de fecha 10 de junio, obrante en el expediente.

Tercero.- Sin embargo, ante lo inentendible de dicha solicitud, no hace falta más que leer de corrido lo que se pretende como inaplicable del convenio colectivo, tal y como ha quedado transcrito en el hecho primero de este voto particular, la empresa presenta otro escrito ampliando dicha solicitud y determinando lo siguiente 6 días después de presentado el primero, y señalando que la petición de la inaplicación tiene por objeto:

-Lo dispuesto en el párrafo segundo del art. 14, así como el apartado 1 del art. 19 del CCo de XXX para los años 2010-2015 (...) cuya vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2015. Igualmente para el caso de que se entendiera vigente ha de inaplicarse el apartado 4 del Acta final del Convenio 2004-2009 (y la transcripción de los preceptos indicados).

-Que la inaplicación del convenio conllevaría que el personal afectado realizara funciones de Especialistas de explotación de instalaciones, del mismo grupo profesional, percibiendo un complemento personal y provisional, a partir del mes en que la instalación en la que presten servicios e incorporé al sistema de control centralizado desde el centro de control de instalaciones, en la cuantía de 480 euros anuales hasta la fecha de entrada de un nuevo convenio colectivo.

-Que, asimismo, siendo congruentes con la propuesta realizada por la empresa a la representación de los trabajadores en el proceso de negociación se quiere hacer constar que se mantiene en su integridad, lo que significa que, además de lo expuesto:

-Los trabajadores que venían percibiendo el plus CAC por rotación seguirán cobrándolo, aunque no roten, hasta la entrada en vigor del próximo convenio colectivo.

-Negociar en el nuevo convenio colectivo las cuestiones que así se establecen así como todas aquellas que tiene relación con las funciones del grupo de especialistas.

Estas dos últimas consideraciones son condicionantes a las peticiones principales de inaplicación.

Cuarto.- Que, de esta solicitud o documento, sin embargo, no se da traslado a la representación de los trabajadores, incumpliendo lo preceptuado en el art. 19 apartado 2, del Real Decreto 1362/2012, puesto que el documento de inicio del procedimiento cabe entender que es éste, al quedar en él constituida de una manera entendible la petición o solicitud de inaplicación.

Teniendo en cuenta este incumplimiento procedimental, la decisión de la CCNCC debió de ser rechazada o desestimada.

Quinto.-También desde el punto de vista procedimental y en relación con la emisión del Informe por parte de los servicios técnicos de la CCNCC y según el art. 21 del Real Decreto mencionado, el mismo no tuvo en cuenta las alegaciones de la representación de los trabajadores, dictándose antes



de recibirse las mismas, sin que el plazo de emisión de dicho informe estuviera en riesgo, puesto que el mismo se emite el día 16 de julio, es decir, en realidad, al día siguiente de presentado el documento constitutivo de la inaplicación, e incumpliendo por tanto, lo establecido en el art. 21 del Real Decreto 1362/2012, que no permite, la subsanación de dicho informe, puesto que no se establece así por dicho artículo, sino que lo que se establece es que: el informe será elaborado por la Comisión en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud, y antes de realizarse dicho informe es cuando: “durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias”.

Esto lleva a la consideración de no tener por válidas las alegaciones planteadas por el mismo, puesto que no se ha cumplido el procedimiento mediante Decisión que establece el art. 21 del Real Decreto.

Sexto.- En relación con la existencia de la causa, es necesario señalar lo siguiente:

En virtud de lo establecido en el art. 82.3 del ET, y el art. 22 del Real Decreto 1362/2012, es necesario constatar por parte de la Comisión Permanente, de la CCNCC, la causa por la que se solicita la inaplicación del convenio colectivo, porque la misma, su existencia o inexistencia, debe ser examinada por parte de la Comisión.

El informe de los servicios técnicos realizado para proceder por medio del procedimiento de Decisión señala que, la misma queda acreditada porque (5º): “no consta en las Actas del periodo de consultas que la representación de los trabajadores pusiera en duda la concurrencia de la misma de manera clara y precisa, más allá de discutirse durante la negociación los efectos de las modificaciones planteadas”.

Esto no consideramos, que sea el control de la causa que debe hacerse para poder inaplicar las condiciones de trabajo del convenio en cuestión, amén de que la representación de los trabajadores en el Acta de fecha 28 de abril de 2015, en la pág. 3, último párrafo manifiesta expresamente que “la medida pretendida no estaba fundada (...), luego no es cierto que la causa o fundamento de la inaplicación no se discutiera.

Tampoco se estuvo de acuerdo por las demás representaciones, empresarial y de la Administración en que se incumpliera la causa, remitiéndose al Informe anterior y sin aportar más argumentos al respecto.

La discusión viene de la aplicación de una medida que según la sentencia de la Audiencia Nacional, origen del presente procedimiento, en su hecho probado quinto señala que: “el 23 de marzo de 2013, la empresa demandada propuso a los representantes de los trabajadores la modificación el art. 14 del Convenio con el objetivo de integrar en un solo puesto de trabajo los puestos de especialistas”.

En aquel momento y mediante un procedimiento no adecuado se discutió la causa.

Pero en el procedimiento origen de esta decisión amén de señalar la falta de fundamentación lo que se pone de manifiesto es la ejecución de una decisión unilateral de la empresa, sin causa, sin negociación y sin que además se cumplieran los condicionantes a los que somete la petición de inaplicación la empresa por lo que luego, de nuevo, se dirá.

Luego sin existencia de actuación empresarial pendiente de ejecución tras la Decisión de la Comisión Permanente de la CCNCC, para ejecutarse cuando se notifique ésta, y existiendo una decisión unilateral empresarial, ni la causa ha sido examinada a la hora de tomar la decisión correspondiente, porque ni se ha utilizado por la propia empresa, puesto, que insistimos, es una decisión unilateral, ni se ha tenido en cuenta su no existencia, en el informe elaborado por los



servicios técnicos, ni por las demás representaciones, ni es adecuada, por tanto la Decisión que se ha tomado en el seno de la Comisión Permanente, y de la que discrepamos.

Desde hace por tanto dos años, como así fue puesto de manifiesto por esta representación sindical en el seno de la Comisión Permanente, a la hora de producirse el debate sobre este expediente de inaplicación, se inicia un conflicto, que en realidad, se ha convertido en una decisión unilateral empresarial.

El procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo está configurado alrededor de la existencia de la causa de que se trate, que es la que justifica, si existe, que no pueda aplicarse un convenio colectivo.

Las implicaciones económicas derivadas de la existencia de dicha causa son claras, cuando la causa invocada es económica, pero no son tan claras cuando se trata de otras cuestiones como puede ser la determinación técnica u organizativa de un sistema productivo que implica cambios o determinación de funciones o tareas de forma distinta. Tan es así que en este procedimiento se ha procedido a votar una Decisión que en realidad ha evitado pronunciarse sobre las consecuencias económicas de la inaplicación solicitada, y de la que se discrepa mediante este voto particular.

Sin embargo, pese a la no existencia de fundamentación, puesta de manifiesto por la representación de los trabajadores, según se ha señalado con anterioridad, y dado que el origen de la inaplicación procede de la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 29 de febrero de 2015, que resuelve una demanda de conflicto colectivo promovida por UGT, y anula la decisión empresarial de dejar sin contenido las funciones de los especialistas de salas de control, así como de no proporcionarles trabajo con arreglo a dichas funciones, fundamentalmente por no llevarse a efecto a través del procedimiento adecuado y determina por tanto, que el procedimiento adecuado es el de inaplicación del art. 82.3 del ET, la empresa inicia formalmente el procedimiento.

Pero formalmente, puesto que en realidad su actuación no se corresponde con dicho procedimiento. Por esto también se debió rechazar la solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo, por fraude de ley, al utilizar un procedimiento que en realidad encubre la puesta en marcha de una decisión empresarial de manera arbitraria.

Es necesario añadir lo que se señalaba someramente con anterioridad, que la empresa condiciona la concesión de la inaplicación de condiciones de trabajo, a su propia actuación de someter la misma, a la negociación en el nuevo convenio colectivo de las funciones correspondiente de los trabajadores afectados por la inaplicación, para negociar “las cuestiones que aquí se establecen así como todas aquellas que tiene relación con las funciones del grupo de especialistas”.

Sin embargo, incumple su propia condición, puesto que inicia la negociación del convenio colectivo de empresa, negociación que comienza a instancias de la propia empresa, que denuncia 9 meses antes de la terminación dicho convenio, y con posterioridad interrumpe la misma para obtener una Decisión de la CCNCC.

En las alegaciones de la representación de los trabajadores de fecha 17 de julio de 2015 aportadas en el expediente de inaplicación (no tenido en cuenta en el Informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC), se pone de manifiesto tal actuación de XXX: “abierto un proceso de negociación colectiva en la empresa para la consecución de un nuevo convenio colectivo, habiéndose celebrado la última sesión el pasado día 14 de julio, en la que la representación sindical ofreció acometer con carácter urgente, prioritario y preferente la cuestión del contenido y movilidad funcional de los especialistas en XXX, sin que la empresa atendiera tal propuesta bajo el pretexto de que la cuestión se encontraba planteada ante la CCNCC”.



Con respecto a esta cuestión se solicitó por esta parte, que se procediera a la suspensión de la Decisión a tomar por la Comisión Permanente, cuya votación resultó infructuosa, para solicitar a las partes la documentación relativa a dicha cuestión, por ser fundamental para la resolución de esta inaplicación

Tal rechazo, no permite conocer las razones por las que la empresa no procede a continuar con la negociación de tales cuestiones, pero en todo caso si es clara una cuestión: el incumplimiento de los condicionantes a los que la misma empresa somete la admisión de la inaplicación, ya que si la negociación no se lleva a efecto, o se incumple tal y como ellos determinan, no debió haberse procedido a dictar favorablemente la inaplicación del convenio colectivo.

Además de vulnerar el principio de buena fe negocial y utilizar torticeramente el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo.

En Madrid, a 23 de Julio de 2015



Voto Particular de la Vocal, Xxx Xxxxxx Xxxxxxx, en representación de la Confederación Sindical de CCOO

La vocal Xxx Xxxxxx Xxxxxxx en representación de la Confederación Sindical de CCOO, disiente de la decisión aprobada, por mayoría, en la reunión del Pleno de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos celebrada el pasado día 22 de julio, en relación al Expediente 01/2015 de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo XXXXXXXX XXXXXXXXX XX XXXXXXXXXXXXXXXX, S.A y emite el siguiente **voto particular**:

1.- Por la representación de la empresa XXXXXXXX XXXXXXXXX XX XXXXXXXXXXXXXXXX, S.A. se presentó el 9 de julio del año en curso, solicitud de inaplicación del convenio colectivo de la empresa, en relación con determinados preceptos que afectan al contenido funcional y movilidad funcional de los especialistas de sala de control. Del escrito de solicitud se dio traslado a las secciones sindicales de CCOO, UGT y CGT, constitutivas de la comisión representativa de los trabajadores por la empresa, y ello en cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 19.3 del RD 1362/12. Dicha representación tuvo que mandar sus alegaciones a través de la representante de la UGT por no poder acceder a la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El día 16 de julio se presentó por la empresa ante la CCNCC escrito de aclaración de su solicitud, de la que no se ha dado traslado por la CCNCC a la representación de los trabajadores, para que, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 19.3 del mencionado RD, pudiera hacer alegaciones en el plazo de cinco días.

La omisión por la CCNCC del traslado para alegaciones, del escrito de aclaración de la empresa de su solicitud de inaplicación del convenio colectivo, conlleva la nulidad de la resolución adoptada por la CCNCC.

2.- La solicitud inicial de la empresa de inaplicación del convenio colectivo como su posterior aclaración, no reúne los requisitos exigidos por el Art. 82.3 del ET y Art. 19 del RD 1362/12.

La norma legal y reglamentaria exige determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicable a la empresa y su periodo de aplicación.

La inaplicación afecta al contenido funcional de los especialistas de sala de control y a su movilidad funcional, y también con repercusión respecto a su retribución y la ordenación de su jornada, y por deriva a los especialistas de explotación de instalaciones.

Pese a dicha afectación, ni la solicitud de la empresa ni su posterior escrito de aclaración, determinan con exactitud las nuevas condiciones de trabajo de los especialistas de sala de control, en concreto respecto a su nuevo contenido funcional, su régimen retributivo, distribución de la jornada y movilidad funcional y por deriva respecto de los especialistas de explotación de instalaciones.



Tampoco se determina con exactitud el periodo de inaplicación.

3.- La empresa, ya desde finales del año 2014 inaplica las condiciones de trabajo establecidas por el convenio colectivo objeto del presente expediente de inaplicación, condiciones que pese a lo resuelto por la sentencia 24/2015 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que se declara la nulidad de la decisión empresarial de inaplicación, no ha repuesto a la situación anterior.

4.- No hay adecuación entre la comunicación a la representación de los trabajadores de inicio del periodo de consultas y la solicitud a la CCNCC, en tanto que la dirigida a éstos es para adoptar las medidas previstas en el Art. 82.3, 41, 40, 47 y 51 del ET.

5.- No se ha cumplido con el objetivo y finalidad del periodo de consulta, pues la empresa ya había adoptado unilateralmente la medida de inaplicación del convenio colectivo, realizándose un periodo de consultas sobre una medida ya adoptada, impuesta y comunicada individualmente a los trabajadores afectadas.

Se ha realizado dicho periodo de consultas, sobre una medida impuesta, en paralelo a la negociación del nuevo convenio colectivo, viciando la buena fe en ambos procesos negociadores.

Por todo lo anteriormente expuesto, la vocal que emite el presente voto particular considera que la CCNCC debió dar traslado a la representación de los trabajadores del escrito de ampliación para alegaciones, y al no haberlo hecho así la Resolución es nula, y subsidiariamente debió ser desestimada.

En Madrid, a 23 de julio de 2015.