

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00027/2022

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

D^a MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº 27/2022

Fecha de Juicio: 8/2/2022

Fecha Sentencia: 18/02/2022

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000350 /2021

Ponente: RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante: SINDICATO NACIONAL DE CONTROLADORES AEREOS (SNCA)

Demandado/s: ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL ENAIRE, UNIÓN SINDICAL DE CONTROLADORES AÉREOS (USCA), SINDICATO PROFESIONAL INDEPENDIENTE DE CONTROLADORES AEREOS (SPICA), ORGANIZACION DE CONTROLADORES DE LA CIRCULACION AEREA (OCCA)

Resolución de la Sentencia: ESTIMACIÓN PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia: *Conflicto colectivo de inaplicación por ilegalidad del art. 132.4 del Convenio colectivo del grupo AENA. Se estima la demanda por cuanto que dicho precepto implica una doble escala salarial por razón de ingreso a la empresa carente de justificación objetiva y razonable.*

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD

NIG: 28079 24 4 2021 0000379

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000350 /2021

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr: RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 27/2022

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a ANUNCIACIÓN NUÑEZ RAMOS

En MADRID, a dieciocho de febrero de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000350/2021 seguido por demanda de SINDICATO NACIONAL DE CONTROLADORES AEREOS (SNCA) (Letrado D.DAVID SEQUERA MERINO) contra ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL ENAIRE (Letrado D. RAMON LORENZO MARTIN-CALDERIN AROCA), UNIÓN SINDICAL DE CONTROLADORES AÉREOS (USCA) (Letrado D. FELIX MUÑOZ PEDROSA),SINDICATO PROFESIONAL INDEPENDIENTE DE CONTROLADORES

AEREOS (SPICA) (Letrada D^a YOLANDA GUDIÑO MALLORGA), ORGANIZACION DE CONTROLADORES DE LA CIRCULACION AEREA (OCCA) (Letrado D. JUAN JOSE BENITO SANCHEZ) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 27/12/2021 se presentó demanda por SNCA sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- Dicha demanda fue registrada con el número 350 /2.021 por Decreto de fecha 10 de enero de 2022 en el que se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 8 de febrero de 2.022.

Tercero.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

El letrado del sindicato actor tras afirmarse y ratificarse en su escrito de demanda solicitó se dictase sentencia en la se declare La inaplicación de los actos derivados del artículo 132.4 del II Convenio Colectivo Profesional de los controladores de tránsito aéreo en la entidad pública empresarial aeropuertos españoles y navegación aérea, en relación con:

- El cobro minorado del Complemento del Puesto de Trabajo regulado en el artículo 132 del Convenio Colectivo de aplicación y reconozca a los actores el derecho a percibir el Complemento de Puesto de Trabajo sin reducción, tal y como se recoge en el artículo 132.2 del IICCP, es decir percibiendo el 60% del complemento durante el contrato en prácticas y el 100% durante la duración del contrato ordinario por tiempo indefinido, y con ello se cese la vulneración de los derechos que en tal sentido vienen sufriendo por haber sido contratados con posterioridad al 9 de marzo de 2011.

Así mismo, que se declare que la aplicación de tal artículo, minorando el cobro del CPT, únicamente a los trabajadores incorporados en la empresa tras la publicación del mencionado Convenio Colectivo, genera la existencia de una, no ajustada a derecho, doble escala salarial, en la empresa, por la única circunstancia de la fecha de ingreso, siendo contrario al Derecho Fundamental de Igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española.

En virtud de tal declaración que se reconozca el derecho a la percepción una indemnización, a cada trabajador afectado, por haber sufrido vulneración de los derechos fundamentales, consistente en una cantidad equivalente a las cantidades devengadas y no cobradas, por la minoración injustificada del CPT, incrementadas en el interés legal del dinero, en aplicación del artículo 183 de la LRJS.

En sustento de su pretensión vino a referir que el art. 132.2 del II Convenio colectivo de los Controladores Aéreos establece una doble escala salarial entre los CTA que se encontraban ya incorporados en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del referido Convenio con relación a los de nueva incorporación, ya

que este estos no perciben el denominado complemento personal en la misma cuantía que aquellos hasta que alcanzan 8 años de antigüedad en la empresa.

A tal efecto destacó el carácter funcional del complemento y que la diferencia de trato carece de justificación alguna y para ellos argumentó:

a.- que en la operación diaria y en la dotación de controladores no existe ninguna diferencia en atención a la mayor o menor experiencia como CTA, en atención a que se tenga mayor o menor antigüedad;

b.- que la normativa vigente en cuanto a la cualificación de los controladores aéreos no hace ninguna diferenciación por el hecho de llevar más o menos tiempo realizando las funciones de CTA, al efecto refirió que el Reglamento (UE) 2015/340;

c.- que ya existen complementos salariales personales que retribuyen la experiencia y perfeccionamiento profesional alcanzado con el tiempo y al efecto refirió las siguientes:

- el nivel profesional definido en el art. 85 del Convenio artículo 85 del IICCP establece la figura del “nivel profesional”, como “el grado de perfeccionamiento profesional alcanzado por el CTA en función del tiempo y tipo de habilitación local ejercida” y retribuido con el denominado complemento de nivel profesional;

- el complemento de antigüedad que se devenga por trienios con arreglo al art. 128 del Convenio;

d.- que por otro lado, el art. 132 del convenio no considera la experiencia previa como controlador en otros proveedores de servicios para la no aplicación de la minoración del CPT;

e.- que para la adquisición de los puestos de trabajo de mayor responsabilidad no se considera la antigüedad como CTA al efecto citó el art. 62 del Convenio y preceptos que los desarrollan que regulan la carrera profesional;

f.- que ENAIRE dispone de la posibilidad de efectuar nombramientos forzosos de conformidad con el art. 89 del Convenio en los que no se tiene en cuenta la antigüedad adquirida;

g.- que no existe ningún factor de rendimiento asociado a la “categoría” del CTA, dado que una vez cualificados, todos se encuentran igualmente capacitados. Dotación de personal ATC (capacidad del sistema)

A las peticiones de SNCA se adhirieron el resto de organizaciones sindicales que comparecieron.

El letrado de ENAIRE solicitó el dictado de sentencia desestimatoria de la demanda, en la consideración de que la escala prevista en el precepto en cuestión no constituía una doble escala salarial ilícita y que se fundaba en la mayor capacitación adquirida por los CTAS.

Se procedió a la proposición y práctica de la prueba, tras lo cual las partes elevaron a definitivas sus conclusiones.

Cuarto.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. – En fecha 9 de marzo de 2011, se publica el laudo arbitral por el que se establece el II Convenio Colectivo Profesional (en adelante IICCP) de los controladores de tránsito aéreo (en adelante CTA) en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA).

Con la entrada en vigor del IICCP y atendiendo a la fecha de incorporación a Enaire, se establece distinción entre hasta tres tipos de CTA, a los que serán de aplicación distintos artículos del II Convenio Colectivo:

1. CTA que se encuentran incorporados en AENA (hoy Enaire), a fecha de entrada en vigor del IICCP, con contrato indefinido.

2. CTA que se encuentran incorporados en AENA, a fecha de entrada en vigor del IICCP, con un contrato en prácticas.

3. CTA de futura incorporación a la empresa, mediante nuevos y futuros procesos de selección (no incorporados).- conforme-.,

SEGUNDO.- Damos por reproducido el texto del Convenio que obra en el descriptor 10.

TERCERO.- Con posterioridad a la entrada en vigor del referido Convenio se han incorporado nuevos CTAs a ENAIRE desde el año 2.016, las plazas adjudicadas a los mismos obran en el descriptor 14.

CUARTO.- El día 23-12-2.021 SNCA planteó la cuestión en la Comisión de Vigilancia, Conciliación y Arbitraje- descripción 57-.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

En orden a la justificación del escueto relato fáctico de la presente resolución hemos de señalar que nos encontramos ante un conflicto colectivo en el que se impugna la aplicación de un concreto precepto del convenio por cuanto que se considera que el mismo resulta contrario a la legalidad vigente al amparo del apartado 4 del art. 163 de la LRJS(*“ La falta de impugnación directa de un convenio colectivo de los mencionados en el apartado 1 de este artículo no impide la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho. El juez o tribunal que en dichos procedimientos apreciara la ilegalidad de alguna de las referidas disposiciones lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos”*), por lo que la controversia en el presente litigio es de orden jurídico y no fáctico, ya que para prosperar la demanda lo que debe justificarse es que el precepto convencional cuya aplicación se impugna resulta contrario a la legalidad vigente, para lo cual los datos fácticos referidos en la demanda carecen de relevancia alguna.

TERCERO.- Como queda plasmado en el antecedente fáctico tercero de la presente resolución la cuestión que debe resolverse en la presente resolución no es otra que determinar si el art. 132 del Convenio colectivo establece una doble escala salarial por razón de ingreso en la empresa contraria al art. 14 CE.

La STS de 14-10-2.021- rcud 4853/2018- sistematiza tanto la doctrina que tanto la Sala IV del TS como el TC relativa a la cuestión de la forma siguiente:

“1.- La jurisprudencia de esta Sala sobre la doble escala salarial , se sintetiza, entre otras, en las SSTS de 17 de junio de 2010 (rec. 148/2009), de 18 de junio de 2010 (rec. 152/2009), de 14 de febrero de 2017 (rec. 43/2016), de 9 de marzo de 2017 (rec.135/2016) y de 28 de noviembre de 2018 (rec. 193/2015).

En esta última se razona que la uniforme doctrina de la sala ha venido a vetar la posibilidad de que el convenio colectivo establezca diferencias retributivas entre los trabajadores por la sola y única circunstancia de su fecha de ingreso en la empresa, declarando por este motivo la nulidad de las dobles escalas salariales que puedan establecerse en función exclusiva de esa particularidad, cuando no tienen una

justificación objetiva y razonable que salve esa diferencia de trato que en otro caso resultaría contraria al principio de igualdad que consagra el artículo 14 CE.

Como recuerda la STS de 10 de noviembre de 2010 (rec. 140/2009), la doctrina de la sala sobre las denominadas dobles escalas en el complemento de antigüedad ha sido ya unificada en numerosas sentencias, en las que, en síntesis, se recoge la siguiente doctrina: 1º) que la doble escala salarial cuando se establece por un convenio colectivo estatutario, que, a diferencia de lo que ocurre con los acuerdos privados o las decisiones empresariales (STC 34/1984), es un instrumento de regulación que se inserta en el ordenamiento jurídico, conculca el principio constitucional de igualdad, si la diferencia de trato que se establece no tiene una justificación objetiva y razonable; 2º) que esa justificación podría estar constituida por la garantía de los derechos adquiridos para los trabajadores que, de acuerdo con el régimen convencional aplicable con anterioridad, tuvieran reconocidos o en curso de reconocimiento los correspondientes conceptos; 3ª) que, sin embargo, esa garantía de los derechos adquiridos no se concibe de forma dinámica, como mantenimiento de un régimen jurídico que puede determinarla aplicación en el tiempo de cantidades variables o actualizadas, sino que de forma estática, que tiene que limitarse a conservar los derechos ya reconocidos a los trabajadores en el momento en que se produce el cambio normativo, sin que se establezcan "dos regímenes de antigüedad diferentes y abiertos al futuro".

2.- Con mayor precisión y más cercana a las circunstancias del caso de autos, la STS 21 de octubre de 2014 (rec. 308/2013), en relación al artículo 14 CE, precisó que "si bien la igualdad de trato no cabe en dicho ámbito en sentido absoluto, pues la eficacia en el mismo del principio de autonomía de la voluntad, deja margen a que por acuerdo privado por decisión del empresario unilateral en el ejercicio de los poderes de organización de la empresa, pueda libremente disponer la retribución del trabajador imputando los mínimos legales o convencionales, en la medida que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas en la Constitución o ET", por lo que admite, que en "el ámbito de las relaciones privadas en el que el convenio colectivo se incardina, los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad con independencia de que el Convenio Colectivo, como fuente reguladora de la relación laboral, según el artículo 3 del ET, tiene que someterse y ajustarse a los dictados de la Constitución, de la Ley y de los reglamentos, respetando en todo caso los principios y los derechos constitucionales".

Tras lo que concluye rotundamente que, pese a ello, no puede incurrir el convenio colectivo en el establecimiento de diferencias en el trato de los trabajadores, a menos que tales diferencias sean razonables, objetivas, equitativas y proporcionadas, estando el convenio colectivo facultado para establecer determinadas diferencias en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso, sin que cuando se trata de la retribución del trabajo quepan las generalizaciones, de manera que el principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, como ordena el artículo 28 del ET, y en principio

está desprovista de toda fundamentación razonable la inclusión en el convenio colectivo de diferencias salariales en atención únicamente a la fecha de la contratación.

En cuanto al complemento de antigüedad, razona la sentencia que el convenio colectivo en cuestión pudo suprimir el complemento de antigüedad para todos los trabajadores o, incluso, respetar tan sólo los derechos adquiridos hasta su entrada en vigor, pero lo que no resulta aceptable es que el convenio colectivo mantenga el premio de antigüedad y lo establezca para el futuro en cuantía distinta para dos colectivos de trabajadores, y lo haga exclusivamente en función de que la fecha de su ingreso en la empresa como fijos sea anterior o posterior al 31 de mayo de 1995.

Concretamente, sobre las diferencias en el complemento de antigüedad, ya dijimos:

"a) que "podría admitirse que a quienes ingresaron antes se les reconociera un complemento único y no compensable por la cantidad hasta entonces cobrada y que a partir de ese día cobrasen igual plus de antigüedad que los de nuevo ingreso, pero lo que no es aceptable es que, a partir de determinada fecha, unos generen un plus de antigüedad por cuantía muy superior al que general otros trabajando el mismo número de años" (STS 06/11/07, rcud 2809/2006); y b) que es rechazable una cláusula de diferenciación que "no se limita a conservar una determinada cuantía retributiva ya percibida, sino que instaura, sin que -se insiste- conste justificación, un cuadro doble de complemento de antigüedad con elementos de cálculo dinámicos en cada uno de sus componentes, destinados por tanto a perpetuar diferencias retributivas por el mero hecho de la fecha de ingreso en la empresa" (STS 05/07/06, rec. 95/2005, reproducida por la de 27/09/07, rec. 37/2006)".

3.- Por su parte, la jurisprudencia constitucional también ha abordado la problemática de la denominada doble escala salarial en relación con el principio constitucional de igualdad ex artículo 14 CE.

En la STC 112/2017, de 16 de octubre, se argumenta que una de las cuestiones que puede causar la eventual vulneración del principio de igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva es la que tiene que ver con el desarrollo normativo de las retribuciones de los trabajadores, que figuren en el convenio colectivo suscrito entre la entidad empresarial y los sindicatos representantes de aquéllos. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha declarado en su STC 119/2002, de 20 de mayo, FJ6 que "el sistema normal de fijación del salario y, en general, del contenido de la relación laboral, corresponde a la autonomía de los trabajadores y empresarios mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que proclama el artículo 37.1 CE. Mas, un Estado social y democrático de Derecho, que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad (artículo 1.1 CE), y en el que se encomienda a todos los poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (artículo 9.2 CE), ha de complementar aquel sistema de determinación del salario asegurándolos valores de justicia e igualdad que den efectividad al también mandato constitucional contenido en el artículo 35.1CE". Además, continúa diciendo la precitada sentencia que "el principio de igualdad implica la eliminación en el

conjunto de los factores y condiciones retributivos, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye igual valor, de cualquier discriminación basada en las circunstancias personales o sociales, que mencionadas concretamente unas ... y aludidas otras en la genérica fórmula con la que se cierra el artículo 14, son susceptibles de generar situaciones de discriminación". Así pues, cuando, fruto de la negociación colectiva, quede recogido en el convenio correspondiente un diferente tratamiento salarial para los trabajadores de su ámbito de aplicación, tal circunstancia puede generar una desigualdad de trato entre aquéllos, que resulte peyorativa para unos respecto de otros. Estaremos en presencia, entonces, de lo que se conoce como "doble escala salarial", cuya introducción puede reportar un trato diferenciado y desigual, si no atiende a una justificación objetiva y razonable, y si la diferencia retributiva no es proporcional al tipo de actividad laboral desempeñada por unos o por otros dentro del ámbito de cobertura del convenio.

Pues bien, uno de los supuestos más problemáticos de doble escala salarial es el que se refiere al establecimiento de un diferente sistema de cómputo de la antigüedad en función del momento de ingreso en la empresa. Al respecto, el Tribunal Constitucional tuvo ya ocasión de declarar que **"la distinta fecha de ingreso en la empresa, por sí sola, no puede justificar un modo diferente de valoración de la antigüedad en el convenio de un grupo de trabajadores respecto del otro, puesto que su lógica descansa en un trato peyorativo a quien accede más tarde al empleo, haciendo de peor condición artificialmente a quienes ya lo son por las dificultades existentes en la incorporación al mercado de trabajo y por la menor capacidad de negociación con la que cuentan en el momento de la contratación, con lo que la diversidad de las condiciones laborales que de ello se deriva una infravaloración de su condición y de su trabajo"** (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 6).

Sin embargo nada impide que en el nuevo convenio, y a partir de su entrada en vigor, se fije una estructura salarial que trate por igual a todos los trabajadores a los que ha de aplicarse (sin perjuicio de que se respeten las percepciones consolidadas); pues lo que es reprochable desde la perspectiva del derecho a la igualdad es que se establezca una valoración de la antigüedad para el futuro de modo distinto para dos colectivos de trabajadores, y que se haga exclusivamente en función de la fecha de su ingreso en la empresa. A lo expuesto han de agregarse otras dos consideraciones: de una parte, para que la diferencia salarial fundada en el concepto de antigüedad pueda ser conforme al principio de igualdad es necesario que, en el seno del convenio, se introduzca algún tipo de compromiso empresarial que conlleve una "contraprestación a los afectados que pueda hacer potencialmente compatible la medida con el artículo 14 CE"; y, de otro lado, que "con base en pautas de compensación o reequilibrio, determinen el establecimiento de la diferencia de modo transitorio, asegurando su desaparición progresiva" (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 7). “.

El art. 132 rubricado como Complemento de Puesto de Trabajo dispone:

1. Retribuye el desempeño de un puesto de trabajo concreto y se percibirá en doce mensualidades ordinarias. Es de índole funcional y se tendrá derecho a su

percepción, en tanto se ocupe el puesto de trabajo correspondiente, sin perjuicio de aquellas excepciones recogidas en este Convenio.

2. Las cuantías del Complemento de Puesto de Trabajo serán las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

3. Los CTA que desempeñen puestos operativos y que pierdan la operatividad, por falta de capacidad psicofísica y AENA les asigne una función no operativa determinada, percibirán el 50% del Complemento de Puesto de Trabajo, cuando desempeñen puestos de Técnicos ATC.

4. Dada la especial cualificación, alto nivel de especialización de la profesión de Controlador de Tránsito Aéreo y la importancia de la experiencia de incentivar la mayor eficacia, perfección y madurez en el desempeño pleno de sus funciones y de acuerdo con las previsiones establecidas por la normativa nacional, comunitaria e internacional vigente en cada momento, resulta preciso establecer una adecuada progresión retributiva en el tiempo, sobre este complemento.

A tal fin, se establece que los CTA, que se incorporen con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, percibirán este complemento en las condiciones siguientes:

4.1 Durante el período de contratación en prácticas, como alumno controlador, se percibirá por este concepto el 60% del importe que correspondería, una vez obtenida la primera anotación de unidad.

4.2 De producirse la incorporación a AENA con contrato indefinido, como controlador, una vez obtenida la primera habilitación, en el transcurso de los tres Primeros años, se percibirá por este concepto el 60% del importe establecido para la dependencia de destino

4.3 Durante los tres años siguientes, se percibirá por este concepto el 80% del importe establecido para la dependencia de destino

4.4 Finalizado el período anterior, a partir del séptimo año y siguientes, se percibirá el 100% del importe establecido para este concepto.”.

De la interpretación del precepto se deduce que:

a.- en primer lugar, el complemento personal se define como un complemento de naturaleza funcional, esto es, fijado en función “al trabajo realizado” pues retribuye “el desempeño de un puesto de trabajo concreto”;

b.- en segundo lugar, se establece una doble escala salarial por razón de ingresos en la empresa ya que mientras aquellos CTAS con contrato en vigor a la fecha de entrada en vigor del Convenio colectivo, lo perciben en su integridad desde el momento en que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, aquellos CTAS que no encuentren vinculados con la empresa a la fecha de entrada en vigor

de la referida norma convencional lo perciben de forma progresiva de manera que no es hasta el séptimo año de vigencia del contrato cuando se percibe de forma íntegra;

c.- para justificar tal trato desigual, refiere el inicio del apartado 4 del precepto que: *“Dada la especial cualificación, alto nivel de especialización de la profesión de Controlador de Tránsito Aéreo y la importancia de la experiencia de incentivar la mayor eficacia, perfección y madurez en el desempeño pleno de sus funciones y de acuerdo con las previsiones establecidas por la normativa nacional, comunitaria e internacional vigente en cada momento, resulta preciso establecer una adecuada progresión retributiva en el tiempo, sobre este complemento.”*

La Sala considera que estaría justificada la percepción progresiva del complemento si la misma se aplicase a la totalidad de los CTAS con independencia de su antigüedad en la empresa, en cuyo caso se trataría de un complemento mixto en el que retribuyese la complejidad del trabajo realizado a la vez que la experiencia, pero tal cosa no sucede en el presente caso pues los trabajadores vinculados a la antigua AENA(hoy ENAIRE) con independencia de su experiencia (inferior a 3 o a 6 seis años) perciben el complemento en su totalidad, mientras que aquellos trabajadores que se han incorporado con posterioridad, lo que en nuestro caso ha tenido lugar a partir de 2.016 tienen que esperar seis años para percibirlo de la misma manera que aquellos.

Por otro lado, ni en el Convenio que se remite a la normativa nacional e internacional, sin especificar norma alguna que justifique una mayor percepción a los CTAs contratados antes de la entrada en vigor del Convenio, con relación a los contratados con posterioridad, ni la demandada en su contestación ha ofrecido justificación alguna objetiva y razonable que ampare esta diferencia de trato.

CUARTO.- Partiendo de que el art. 132.4 del II Convenio colectivo del II Convenio Colectivo Profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea establece una doble escala salarial por razón del ingreso en la empresa, hemos de analizar la procedencia o improcedencia de los pedimentos contenidos en la demanda.

En concreto se solicita que se declare que:

a.- el cobro minorado del Complemento del Puesto de Trabajo regulado en el artículo 132 del Convenio Colectivo de aplicación y reconozca a los actores el derecho a percibir el Complemento de Puesto de Trabajo sin reducción, tal y como se recoge en el artículo 132.2 del IICCP, es decir percibiendo el 60% del complemento durante el contrato en prácticas y el 100% durante la duración del contrato ordinario por tiempo indefinido, y con ello se cese la vulneración de los derechos que en tal sentido vienen sufriendo por haber sido contratados con posterioridad al 9 de marzo de 2011;

b.- que se declare que la aplicación de tal artículo, minorando el cobro del CPT, únicamente a los trabajadores incorporados en la empresa tras la publicación del mencionado Convenio Colectivo, genera la existencia de una, no ajustada a

derecho, doble escala salarial, en la empresa, por la única circunstancia de la fecha de ingreso, siendo contrario al Derecho Fundamental de Igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española;

c.- se reconozca el derecho a la percepción una indemnización, a cada trabajador afectado, por haber sufrido vulneración de los derechos fundamentales, consistente en una cantidad equivalente a las cantidades devengadas y no cobradas, por la minoración injustificada del CPT, incrementadas en el interés legal del dinero, en aplicación del artículo 183 de la LRJS.

La Sala considera que las dos primeras peticiones son la consecuencia necesaria de lo resuelto en el anterior fundamento jurídico y se accederá a las mismas tal y como se solicitan. No así la tercera, pues lo que ha implicado la aplicación de este precepto es la merma de una percepción de carácter salarial, lo que nos llevará a condenar de modo genérico a la empresa a resarcir a los trabajadores con los salarios dejados de percibir por la aplicación de la minoración, debiendo determinarse en cada conflicto de carácter individual las cantidades dejadas de percibir y los intereses que las mismas devenguen, así como las excepciones que en orden a la prescripción pueda invocar la demandada.

Así mismo, en el fallo de esta sentencia se ordenará de conformidad con el apartado 4 del art. 163 de la LRJS poner en conocimiento del Ministerio Fiscal la presente resolución para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda interpuesta por el Sindicato Nacional de Controladores Aéreos (SNCA) a cuyas peticiones se han adherido Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA), Sindicato Profesional Independiente de Controladores Aéreos (SPICA), Organización de Controladores de la Circulación Aérea (OCCA) frente a la Entidad Pública Empresarial ENAIRE, declaramos:

- que el cobro minorado del Complemento del Puesto de Trabajo regulado en el artículo 132 del Convenio Colectivo de aplicación y reconozca a los CTAS afectados por el mismo el derecho a percibir el Complemento de Puesto de Trabajo sin reducción, tal y como se recoge en el artículo 132.2 del IICCP, es decir percibiendo el 60% del complemento durante el contrato en prácticas y el 100% durante la duración del contrato ordinario por tiempo indefinido, y con ello se cese la vulneración de los derechos que en tal sentido vienen sufriendo por haber sido contratados con posterioridad al 9 de marzo de 2011.

- que la aplicación de tal artículo, minorando el cobro del CPT, únicamente a los trabajadores incorporados en la empresa tras la publicación del mencionado Convenio Colectivo, genera la existencia de una, no ajustada a derecho, doble

escala salarial, en la empresa, por la única circunstancia de la fecha de ingreso, siendo contrario al Derecho Fundamental de Igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española.

- reconocemos a los actores el derecho a percibir los salarios dejados de percibir por esta discriminación.

Póngase la presente resolución en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear la ilegalidad del precepto convencional a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0350 21 (IBAN ES55) ; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0350 21 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.