

A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL

David Sequera Merino, letrado en ejercicio del ICAM colegiado número 63.606, en nombre y representación del SINDICATO NACIONAL DE CONTROLADORES AÉREOS (SNCA), según se acredita con copia de poder general para pleitos que se acompaña adjunta, con domicilio a efectos de notificaciones en el Centro de Control de Madrid Carretera de la Base s/n, Torrejón de Ardoz, Madrid, ante esa Sala, comparezco y como mejor proceda en derecho DIGO:

Que por medio del presente escrito, al amparo del artículo 163.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, vengo a interponer **Demanda de Conflicto Colectivo de impugnación de actos derivados de la aplicación de determinados artículos del II Convenio Colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la entidad pública empresarial aeropuertos españoles y navegación aérea (en adelante IICCP)**; contra La Entidad Pública Empresarial **ENAIRE**, (antes AENA) con domicilio a efectos de notificaciones en Madrid, Avenida de Aragón nº 402, código postal 28022, en la persona de su legal representante.

Y como terceros interesados, contra las organizaciones sindicales con implantación en la Entidad Pública Empresarial demandada siguientes:

- **Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA)** con domicilio a efectos de notificaciones en el Centro de Control de Tránsito Aéreo de Gavá, Camí Antic de Valencia, s/n 08850 Gavá - Barcelona.
- **Sindicato Profesional Independiente de Controladores Aéreos (SPICA)** con domicilio a efectos de notificaciones en el Centro de Control de Tránsito Aéreo de Madrid/Torrejón, Carretera de la Base Aérea Km 0.800, 2ª Planta, 28850 Torrejón de Ardoz, Madrid.

Todo ello con base en los siguientes,

HECHOS

PREVIO.- Antecedente procesal.

Este procedimiento es la consecuencia lógica del Conflicto Colectivo en reclamación de derechos y cantidad, seguido ante esta Sala bajo número de autos 310/2017, que se resolvió mediante la sentencia número 4/2018, que estimó la excepción de inadecuación de procedimiento, planteada por la Entidad Pública Empresarial demandada.

Consideró, la Sala en dicha sentencia, que lo que realmente se estaba pretendiendo, por la parte demandante, era impugnar los actos realizados en aplicación del convenio, en

base a una supuesta ilegalidad de dichos preceptos y, que en consecuencia, el procedimiento adecuado es el contemplado en el artículo 163.4 de la LRJS, y no el procedimiento de reclamación de derechos y cantidad, que por la estimación de la excepción mencionada, fue desestimado.

Asimismo, la Sentencia, indica que dicho procedimiento excepcional, del artículo 163.4 de la LRJS, requiere que en la demanda se concrete lo siguiente:

- Actos que se impugnan.
- Preceptos cuya legalidad se cuestiona, con identificación de la legislación y extremos de ella que se consideren lesionados.
- Referencia sucinta de los fundamentos jurídicos de tal ilegalidad.

Como consecuencia de tal pronunciamiento judicial venimos a presentar esta demanda con el fin de impugnar los actos derivados de la aplicación de determinados artículos del IICCP, que a lo largo de la presente demanda se concretarán, por ir en contra del derecho y de la legislación vigente.

Por lo tanto, dando continuidad a lo planteado en aquel procedimiento (310/2017), pretendemos que ahora, una vez planteado el procedimiento adecuado, la Sala pueda entrar a valorar el fondo del conflicto jurídico.

PRIMERO.- Distinción entre el colectivo de controladores aéreos incorporados a la Entidad Pública empresarial, antes del 5 de febrero de 2010 (en adelante pre5F) y el colectivo incorporado después del 5 de febrero de 2010 (en adelante post5F)

El colectivo pre5F, está conformado por todos aquellos controladores de tránsito aéreo (en adelante CTA), con una antigüedad anterior a 5 de febrero de 2010 que, como veremos, por esta circunstancia tienen una situación jurídica y de derechos mucho más favorable de los CTA incorporados con posterioridad a esta fecha.

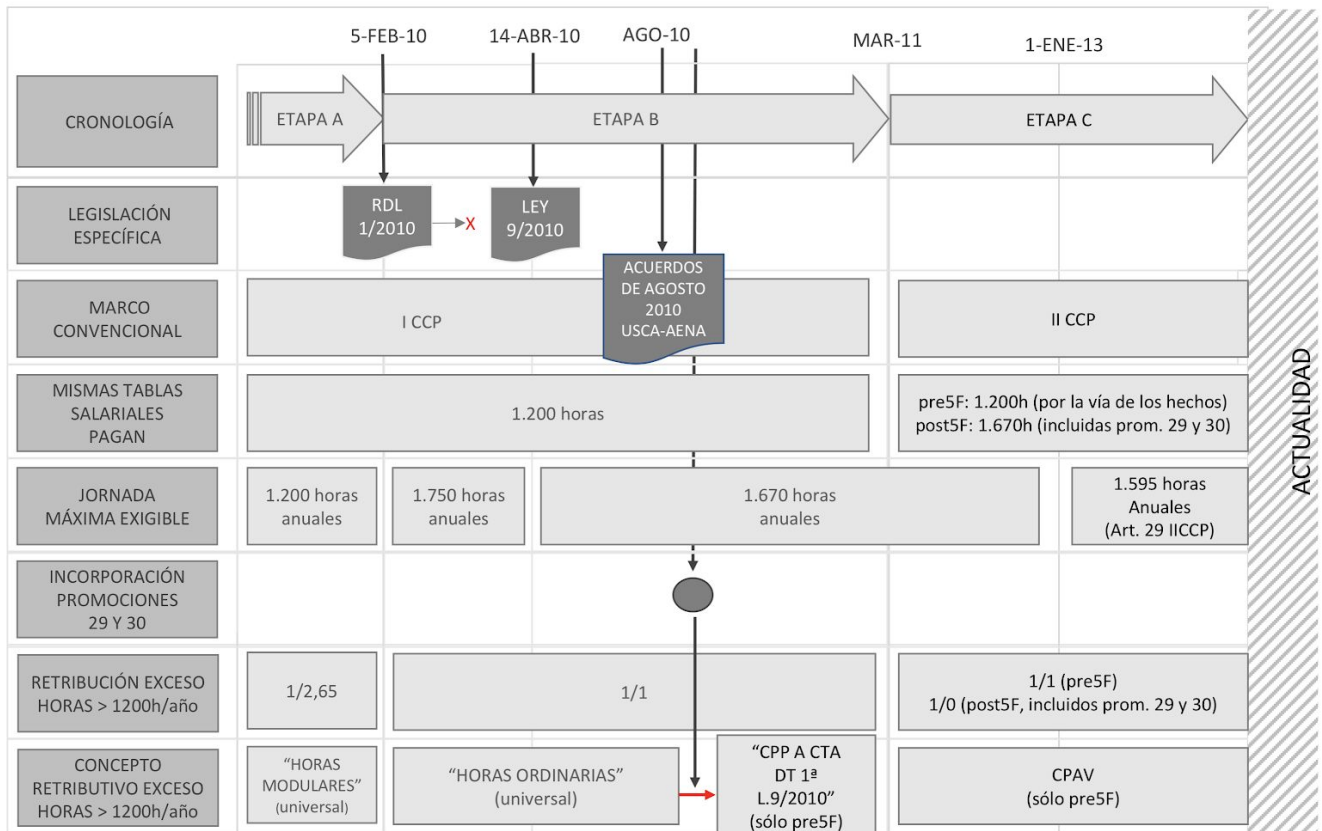
El colectivo post5F está conformado por todos los CTA, con una antigüedad posterior a 5 de febrero de 2010. Dentro de estos hay que realizar una nueva distinción:

- CTA, con antigüedad posterior al 5/2/2010 pero incorporados con anterioridad a la entrada en vigor del IICCP, en concreto son los CTA incorporados en las promociones 29 y 30.
- CTA, con antigüedad posterior a la entrada en vigor del IICCP (9 de marzo de 2011), que son aquellos CTA incorporados con posterioridad a esa fecha, si bien la entidad pública no hizo ninguna contratación efectiva hasta siete años después.

SEGUNDO.- Contexto económico/laboral desde la vigencia del I Convenio Colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la entidad pública empresarial aeropuertos españoles y navegación aérea (en adelante ICCP). Explicación de la evolución del marco retributivo.

La evolución temporal del marco retributivo desde la entrada en vigor del ICCP hasta la actualidad se puede ver resumida en el siguiente gráfico:

EVOLUCIÓN TEMPORAL DEL MARCO RETRIBUTIVO



Cambio nombre concepto coincidiendo con incorporación promoción 29

Como se puede observar nos encontramos con tres etapas diferentes, que cronológicamente se suceden, con trascendencia en los derechos y obligaciones del colectivo de trabajadores:

EtapA A, periodo temporal que va desde la publicación del ICCP de 18 de marzo de 1999 hasta la entrada en vigor del RDL 1/2010 de 5 de febrero de 2010.

EtapA B, desde la entrada en vigor del RDL 1/2010 hasta la entrada en vigor del IICCP, 9 de marzo de 2011.

EtapA C, desde la entrada en vigor del IICCP, 9 de marzo de 2011, hasta la actualidad.

EtapA A - Periodo temporal que va desde la publicación del ICCP de 18 de marzo de 1999 hasta la entrada en vigor del RDL 1/2010 de 5 de febrero de 2010.

El ICCP, en vigor durante esta etapa, regulaba en su artículo 29, una jornada laboral máxima anual de 1.200 horas, que en absoluto era suficiente para atender el tráfico aéreo, como se verá a continuación y se pone expresamente de manifiesto al final de este periodo con el RDL 1/2010.

Tal y como se recoge como hecho probado segundo en la sentencia 4/2018 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, durante esta etapa aunque la jornada de trabajo derivada del convenio ascendía a 1.200 horas anuales, la jornada media efectiva ascendió a 1.744 horas en 2006, 1.799 horas en 2007, 1.802 horas en 2008 y 1.750

horas en 2009. Evidenciándose la insuficiencia de la jornada máxima de convenio para controlar el tráfico aéreo.

Estas horas que superan las 1.200 horas anuales eran de adscripción voluntaria y se abonaban al 200% de la hora ordinaria según acuerdo pactado entre AENA y USCA el 24/2/2000, y al 265% del precio de la hora ordinaria desde el acuerdo pactado entre AENA y USCA el 12/3/2002 y hasta la finalización de esta etapa A.

Además las tablas salariales del ICCP, que retribuían las primeras 1200 horas de trabajo, fueron modificadas y aumentadas a través de los distintos acuerdos de extensión de jornada.

Las tablas salariales contenían unas partidas retributivas por niveles profesionales, desde el nivel I hasta el nivel X. De las cantidades originales contenidas en el ICCP se pasó en sólo 3 años a abonar más del doble de la compensación por estos niveles profesionales, como se puede observar claramente en el *“Acuerdo sobre medidas de carácter laboral y operativo durante el periodo 2002-2003”* firmado entre AENA y USCA, además de incluir otra serie de premios, primas de adhesión, primas de cumplimiento, primas de participación, etc.

Estos incrementos retributivos no se sometían a la aprobación de la comisión interministerial CECIR y como más adelante analizaremos quedarán sin efecto, al ser **“reseteados”, por la Disposición Transitoria Primera apartado 2a) de la Ley 9/2010** (retomando sus valores originales del ICCP, actualizados con los porcentajes de incremento retributivos del sector público, según la Ley de Presupuestos del Estado de cada año).

Estas “tablas hinchadas” junto con los complementos ad-personam (premios y primas pactados sin control ni autorización de la CECIR) determinaban el Salario Ordinario y Fijo (SOF) de cada controlador referido a las primeras 1.200 horas de trabajo.

Durante este periodo en las nóminas de los trabajadores, obviamente pertenecientes al colectivo pre5F, se documentaba:

- i. Las horas trabajadas por encima de la jornada máxima exigible de 1200 horas anuales, conceptuándolas como “COMP. HORAS MODULARES”, abonando cada hora al precio de 2,65 veces el precio de la hora ordinaria.
- ii. El complemento de nivel profesional, “COMP. NIVEL PROFESIONAL”, abonándolo no al precio contenido en el ICCP sino al precio incrementado por los acuerdos referidos sin el control de la CECIR
- iii. PREMIOS MODULARES que venían a recoger los premios, primas de adhesión, primas de cumplimiento, primas de participación, etc, que venían definidos en los Acuerdos de Extensión de Jornada.
- iv. ESPECIE SEGURO DE VIDA, junto con ESPECIE SEGURO MÉDICO y APORT.INDIV.SIST.PENSIONES que conformaban el paquete de Acción Social para el colectivo de trabajadores y que se iba retribuyendo en distintas nóminas a lo largo del año.

Tal y como se demuestra con el documento nº 10, adjunto a la presente demanda, nóminas de enero y febrero de 2010 de CTA pre5F. No obstante, los conceptos de Seguro Médico y Aportación al Sistema de Pensiones no aparecen en las nóminas de enero y febrero de 2010 por no corresponder su pago a estos meses.

El ICCP, en vigor durante este primer periodo (etapa A), regulaba en su Capítulo XIII y en su Anexo I la partida salarial denominada Acción Social. Este concepto está dotado en el mencionado Anexo y para el año 1999 en una cuantía de 66.270.765 pesetas, que se acuerda de manera universal sin estar vinculada a ninguna circunstancia distinta de la condición de CTA, todos participan de la misma con independencia de la realización o no de jornada voluntaria por encima de la de 1200 horas anuales, recogida en el ICCP o de cualquier otra circunstancia.

En el año 2010 tanto la Dirección General de Aviación Civil como la Agencia Estatal de Seguridad Aérea detectaron importantes deficiencias organizativas y falta de eficiencia económica en el ente público que evidenciaban claras dificultades, que tenía AENA, para garantizar tanto la continuidad de la prestación de los servicios de tránsito aéreo como su sostenibilidad económica y financiera, siendo, en febrero de 2010, los costes de navegación aérea de AENA los más altos del entorno europeo.

Por otro lado la Intervención General de la Administración del Estado había puesto de manifiesto, en sucesivos informes de auditoría de cuentas, que los incrementos retributivos de los CTA al servicio de AENA se realizaban sin las preceptivas autorizaciones de la CECIR, y que hicieron que la retribución media de un CTA, con contrato en vigor anterior a 5 de febrero de 2010 fuese de 304.874€, lo que suponía un exceso en más de 210.000€, con respecto a lo que resultaría de actualizar con el IPC las tablas salariales del convenio colectivo en vigor, acordado con la representación legal de los trabajadores en el año 1999 (ICCP).

Tales elevados costes estaban causados principalmente por los costes de personal, y obedecían, principalmente a la obligación de abonar como horas de “ampliación laboral”, a razón de 2,65 veces la hora ordinaria, aquellas que se realizaban por encima de la jornada anual ordinaria de 1.200 horas que recogía el ICCP. Estas horas de ampliación de jornada, a pesar de ser de voluntaria realización, eran necesarias para la correcta gestión de la navegación aérea y, como decimos, se abonaban a razón de 2,65 veces el precio de cada una de las primeras 1.200 horas anuales, lo que suponía obviamente un importantísimo incremento de los costes laborales.

Esto último, acaecido en 2010, se recoge expresamente de la exposición de motivos tanto del RDL 1/2010 como de la Ley 9/2010 que marcan la Etapa B, que vamos a analizar a continuación.

Etapa B - Periodo que va desde la entrada en vigor del RDL 1/2010 hasta la entrada en vigor del ICCP, 9 de marzo de 2011.

Este periodo se inicia con la publicación del RDL 1/2010, posteriormente elevado a categoría de Ley con la Ley 9/2010, en él se firma el Acuerdo de 13 de agosto de 2010 entre AENA y USCA y entran en plantilla las promociones 29 y 30. Todo ello con

anterioridad a la publicación del IICCP que dará inicio y definirá la Etapa C, que será explicada con posterioridad.

RDL 1/2010 y Ley 9/2010:

Expresado de manera sintética, con la legislación del 2010 (RDL 1/2010 y Ley 9/2010), el legislador viene a imponer básicamente 4 cosas:

- 1. Convertir lo voluntario en obligatorio, se obliga a trabajar las horas necesarias para garantizar el servicio de control aéreo. Esto es, los trabajadores están obligados a trabajar por encima de las 1200 horas anuales y hasta un máximo de 1670, a requerimiento de la empresa en función de las necesidades en cada dependencia.**
- 2. Retribuir como ordinario lo que antes era extraordinario, en concreto el exceso de jornada por encima de las 1.200 horas anuales, que si antes se retribuía según la lógica 1/2,65 (1 hora trabajada se cobraba a 2,65 veces el precio de la hora ordinaria), ahora se ha de retribuir según la lógica 1/1 (1 hora trabajada se cobra a 1 vez el valor de la hora ordinaria).**
- 3. Sentar las bases de la negociación colectiva, exigiendo dejar sin efecto los incrementos retributivos que se habían acordado sin el control y autorización de la CECIR y,**
- 4. Permitir acordar, por medio de la negociación colectiva, un complemento de adaptación a la nueva jornada, de aplicación exclusiva al colectivo pre5F.**

La situación descrita en la Etapa A unida a la necesidad de cumplimiento de determinada normativa europea en materia de apertura a otros proveedores de control de tránsito aéreo y, debido a la imposibilidad de AENA de solucionar estas deficiencias, **hizo que el Gobierno de la Nación aprobara el RDL 1/2010, de 5 de febrero**, por el que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo; se establecen obligaciones de proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo.

Posteriormente se promulgó la Ley 9/2010 de 14 de abril que eleva a categoría de Ley lo contenido en el mencionado Real Decreto Ley, que queda derogado por medio de la Disposición Derogatoria Única de la Ley.

Esta normativa, recogiendo más ampliamente el contexto que estamos explicando, y en garantía de la seguridad y continuidad en la prestación de servicios de tránsito aéreo, la viabilidad económica de nuestro sistema de navegación aérea en el marco europeo, así como el cumplimiento de los requisitos impuesto por los reglamentos comunitarios, sobre Cielo Único Europeo, exige la adopción de determinadas medidas, en orden a:

En primer lugar: *“Que el ente público recupere el poder de organización y dirección de su actividad”.*

En segundo lugar: *“Pueda **exigir a su personal de control** que realice las horas de trabajo que actualmente está realizando, **retribuyéndolas** conforme a su propia naturaleza, es decir como horas ordinarias de trabajo”.*

En estos términos viene recogido tanto en el RDL 1/2010 (BOE de 5 de febrero de 2010, pág. 10.964) y en la Ley 9/2010 (BOE de 15 de abril de 2010 pág. 33.396)

Se está refiriendo a que las horas que se realicen por encima de las 1.200 horas que el ICCP, en aquel momento en vigor, recogía como jornada máxima exigible, se retribuyan no a razón de 2,65 veces la hora ordinaria, sino al mismo precio que aquéllas.

Es decir, si antes de la vigencia de estas normas se partía de un escenario 1/2,65 (una hora trabajada se cobraba 2,65 veces), el legislador modifica dicha circunstancia para que las horas se retribuyan **“conforme a su auténtica naturaleza, es decir, como horas ordinarias de trabajo”** obviamente bajo una lógica 1/1 (una hora trabajada se cobra una vez al precio de la hora ordinaria). **Sólo con esta medida AENA redujo su masa salarial de 780 Millones de € del año 2009 a 480 Millones de € en el año 2010.**

El legislador establece con carácter universal (sin distinguir entre subcolectivos de trabajadores pre5F o post5F) una nueva jornada máxima exigible de 1.670 horas, convirtiendo la jornada a realizar por encima de las 1200 horas en obligatoria. Se establece además la obligación de que cada una de las horas efectivamente realizadas dentro de dicho tramo de jornada (entre las 1.200 y las 1.670 horas) se retribuyan como horas ordinarias de trabajo (y así viene explícitamente expuesto tanto en el RDL 1/2010 como en la Ley 9/2010).

Además de ello, por medio de la Disposición Transitoria Primera apartado 2 de la Ley 9/2010, el legislador formula:

2. La jornada que deben realizar los controladores de tránsito aéreo al servicio de AENA de conformidad con lo señalado en el apartado anterior, se retribuirá de conformidad con lo que se acuerde mediante negociación colectiva y previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda, debiendo respetarse en todo caso los siguientes parámetros:

a) La negociación colectiva partirá de la retribución resultante de lo señalado en el I convenio colectivo profesional suscrito en 1999, actualizándose al año 2010, de conformidad con los porcentajes de incrementos retributivos establecidos para el personal al servicio del sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

b) Para el personal en activo al servicio de AENA a 5 de febrero de 2010, podrá acordarse en la negociación colectiva un complemento personal transitorio no absorbible por adaptación a la nueva jornada.

Todo acuerdo de contenido económico que se alcance mediante negociación colectiva estará supeditado a la consecución de los objetivos de adecuación de las tasas de navegación aérea previstos en la disposición final segunda de esta ley.

Es decir, se establece el punto de partida para la negociación colectiva, haciendo básicamente dos cosas:

- A. Dejar sin efecto lo acordado “a espaldas” de la CECIR (reseteo de las “tablas hinchadas”)

- B. Permitir que se acuerde, para el colectivo pre5F, un complemento de adaptación a la nueva jornada

A partir de ahí, asegurando esas dos circunstancias y el cumplimiento de la legislación vigente (que entre otras cosas obliga, como ya hemos señalado, a la retribución de las horas por encima de las 1200 como horas ordinarias de trabajo), el legislador da vía libre a la negociación colectiva. **En ningún caso puede entenderse que la reforma del legislador deroga, desequilibra o transforma la relación Tablas Salariales - 1200 horas de trabajo vigente en ese momento y recogida en el ICCP (binomio jornada-salario). La reforma deja claro que la jornada a realizar por encima de las 1200 horas anuales deberá pasar a remunerarse como horas ordinarias de trabajo.**

AENA pone en práctica lo contenido en la referida legislación (Ley 9/2010), como se puede observar en el documento nº10 presentado junto con nuestro escrito de demanda, nóminas de CTA pre5F de marzo a septiembre de 2010, donde observamos, en relación con las nóminas anteriores, que lo que antes se retribuía como "HORAS MODULARES" (bajo la lógica 1/2,65) ahora se retribuye con el concepto "HORAS ORDINARIAS" (bajo la lógica 1/1); se observa cómo el concepto "NIVEL PROFESIONAL" se reduce notablemente, volviendo a niveles del ICCP con las actualizaciones propias del sector público y, se elimina todo lo que no había sido autorizado por la CECIR, es decir, el concepto "PREMIOS MODULARES". **Y todo esto con independencia del Complemento Personal de Adaptación a la Nueva Jornada que como veremos no se pacta hasta agosto de 2010.**

En definitiva, lo que se desprende del literal de la Ley es lo que interpreta y aplica AENA, desde el comienzo, existiendo dos franjas retributivas en relación con la jornada:

- Las primeras 1200 horas de trabajo se retribuyen a través de las tablas salariales.
- Las siguientes, por encima de las 1200 que se exijan por la empresa, se retribuyen como una hora ordinaria de trabajo (utilizando el concepto en nómina "HORAS ORDINARIAS").

En ningún momento, de la Ley 9/2010, se puede desprender que el legislador pretenda que se absorban gratuitamente hasta un máximo de 470 horas anuales de trabajo, de manera que la jornada por encima de las 1200 horas anuales que la empresa exija realizar ya venga compensada con la retribución de las tablas del convenio que están acordadas en función del binomio salario/jornada de 1200 horas.

Es evidente que la propia AENA lo entiende así desde el momento que paga específicamente las horas realizadas por encima de las 1200 como horas ordinarias, y no las absorbe dentro de conceptos como el "SUELDO BASE" y "COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO" (que constituyen las retribuciones básicas contenidas en las tablas salariales del ICCP), como se puede observar en las nóminas que van desde marzo hasta septiembre de 2010. En definitiva AENA viene a cumplir con lo que el legislador pretende: remunerar cada hora realizada por encima de las 1200 horas anuales a razón de 1 hora ordinaria (adicionalmente a las tablas salariales) y no a razón de 2,65 horas ordinarias.

Acuerdo de Agosto de 2010

Con la situación normativa descrita, vigente la Ley 9/2010, AENA y USCA llegan a un acuerdo de bases en fecha 13 de agosto de 2010, donde se acordó, sin limitación a ningún tipo de colectivo, por lo tanto **con carácter universal**, lo siguiente:

Puntos 1 al 5, jornada laboral y condiciones de trabajo.

- Una jornada máxima exigible de 1670 horas anuales, estableciéndose una jornada programable anual, en función de las necesidades de cada dependencia, que partía de cuatro niveles iniciales (1200, 1300, 1400 y 1500 horas) a los que corresponde una retribución básica acomodada a cada carga de trabajo. Se establece específicamente que se debe respetar el principio de *“mayor retribución a mayor volumen de horas”*.
- Que cuando las necesidades impliquen la realización de un mayor número de horas de las inicialmente programadas, éstas se podrán exigir si no se cubrieran con la adscripción voluntaria, repartiendo su asignación de manera equitativa y proporcional. Tanto las horas realizadas por adscripción voluntaria como de manera obligatoria serán retribuidas como horas ordinarias.
- Se recoge la creación de un Complemento de Productividad.

Punto 6, Acción Social.

- Se recoge el derecho a la percepción de la Acción Social.

Por el contrario con carácter de **exclusividad para el colectivo pre5F**, se acordó:

- Su retribución básica estará compuesta por el SOF (Salario Ordinario y Fijo) y por el complemento personal transitorio no absorbible de adaptación a la nueva jornada (Disp. Trans. Primera. 2b. Ley 9/2010). Dicho complemento será variable y se incluirá en el valor de la hora ordinaria. La suma de ambos conceptos no será inferior al equivalente al SOF abonado el 2009. El CPA por tanto viene a importar la diferencia entre el SOF del 2009 y el SOF del 2010, recuperando por tanto las cuantías que había dejado sin efecto (*“reseteo”*) la Disp. Trans. Primera. apartado (2a) de la Ley 9/2010.
- Se garantiza, para este colectivo pre5F, una retribución media de 200.000,00€ anuales por CTA.

Sólo podemos entender que los puntos 1 a 5 de los Acuerdos de agosto no tienen carácter universal cuando explícitamente así se especifica, como es el caso claro del subconjunto formado por los trabajadores pre5F en lo relativo al CPA pactado y a la garantía de 200.000,00€ de media retributiva anual.

Con este acuerdo de 13 agosto, queda claro que las partes acuerdan para el colectivo pre5F una situación privilegiada, no sólo por la garantía de una retribución media de 200.000,00€ sino porque al no poder percibir un SOF inferior al SOF del año 2009 se aseguraron todas las subidas salariales que se pactaron sin autorización de la CECIR, desde 1999 hasta 2009 y que, como se ha explicado, la Ley 9/2010 decidió eliminar a

través de la Disposición Transitoria Primera apartado 2a) que “reseteaba” las tablas salariales. Situación privilegiada que no se pretende, ni se reclama para los trabajadores post5F.

No obstante, el acuerdo reconoce para todos los trabajadores (incluyendo los incorporados con posterioridad al 5 de febrero de 2010) el derecho a cobrar el trabajo a por encima de la jornada de 1.200 a razón de su hora ordinaria (tal y como exige la Ley 9/2010), la participación en la Acción Social y en el Complemento de Productividad.

El derecho a cobrar el complemento personal de adaptación a la jornada (CPA), por definición sólo para el colectivo pre5F, y el derecho a cobrar como hora ordinaria las trabajadas por encima de las 1200 horas anuales, que es reconocido para todos los CTA, se constituyen como dos derechos diferentes. Así lo ejecutó AENA en la nómina de septiembre, posterior a este acuerdo, donde aparecen diferenciados (sin conexión alguna) los dos conceptos salariales: tanto el complemento personal de adaptación (CPA) que aparece bajo el nombre “ANTICIPO CTA.COMP.PERS.” como el concepto “HORAS ORDINARIAS”, que como hemos visto retribuía las horas realizadas por encima de las 1.200 a todos los trabajadores. No sólo se desprende de la prueba documental que presentamos sino que además así lo testificó también don Julio de la Riba (Jefe de la División de Administración de Recursos Humanos de Enaire) en la vista oral del proceso 310/2017.

En la siguiente nómina, octubre de 2010 y coincidiendo con la incorporación de la promoción 29, primera post5F, AENA modifica **unilateralmente** el nombre del concepto “HORAS ORDINARIAS” y pasa a denominarlo “CPP A CTA DT 1ª L.9/2010”, si bien sigue retribuyendo las horas realizadas por encima de las 1.200 anuales. Todo ello también reconocido por don Julio de la Riba en la testifical llevada a cabo en la vista oral anteriormente mencionada.

Con respecto a la Acción Social cabe señalar que en la nómina de agosto se abona el concepto “FONDO ACCIÓN SOCIAL” y a partir de noviembre de 2010 el concepto “ESPECIE SEGURO MÉDICO”, “ESPECIE SEGURO DE VIDA”, todo ello de manera independiente al concepto “ANTICIPO CTA.COMP.PERS.” (CPA), que como se ha explicado sirve exclusivamente para garantizar el SOF de 2009 a los trabajadores pre5F y que es el único complemento que se había pactado con régimen de exclusividad para los trabajadores pre5F.

Incorporación de la promoción 29, primera promoción post5F.

En octubre de 2010 con el marco normativo formado por el ICCP, Ley 9/2010 y Acuerdo de 13 de agosto se incorpora la promoción 29. Esta promoción es llamada para firmar su contrato de trabajo el 1 de octubre de 2010, si bien una vez desplazados a sus centros de trabajo asignados para firmar, se les retrasa la fecha de firma hasta el 14 de octubre, la explicación que se dió al respecto era la existencia de “problemas organizativos”.

Es durante este *impasse* cuando AENA aprovecha para darle una “*vuelta de tuerca*” a su “interpretación” de la Ley 9/2010 y redacta unas nuevas cláusulas contractuales, no

existentes en los contratos anteriores, vinculando las tablas salariales del convenio colectivo (previstas para una jornada de 1.200 horas) a la nueva jornada máxima exigible de 1670 horas, rompiendo por tanto el binomio jornada-salario del Convenio colectivo entonces en vigor, e intentando de esta manera exigir, a los nuevos CTA, la realización de hasta 470 horas a coste cero para AENA. Todo ello yendo en contra de lo recogido en el ICCP que vincula las tablas a una jornada de 1200 horas, en contra de la Ley 9/2010, que sí permite exigir la realización de hasta 1670 horas, pero retribuyendo ese trabajo a razón de la hora ordinaria, y en contra del Acuerdo de 13 de agosto que recoge de manera universal el derecho a que ese exceso de jornada se vea retribuido conforme a la hora ordinaria.

El contrato, que recoge cláusulas contrarias al marco legal, convencional y pactado vigente es firmado por los miembros de la promoción 29, si bien posteriormente varios de los trabajadores cuestionaron el clausulado. Aquél que se negó a firmar el contrato vio resuelta su relación con AENA, si bien formalizada días después tras pedir una nueva oportunidad. Así viene acreditado en el hecho probado SÉPTIMO de la sentencia dictada por esa Sala nº 4/2018. Es decir AENA represalió a aquél que no estaba de acuerdo con las condiciones resolviendo la relación laboral, admitiéndole después cuando aceptaba las cláusulas contrarias a Ley y aquello impuesto unilateralmente por la empresa.

Ese mismo mes de octubre AENA cambia en las nóminas la denominación del concepto que retribuía las horas trabajadas por encima de las 1.200 horas conforme el precio de la hora ordinaria, pasando de denominarse “HORAS ORDINARIAS” a llamarse “CPP A CTA DT 1ª L.9/2010”, ocultando su carácter universal, ya explicado, e intentando vincularlo con el CPA que prevé la Disposición Transitoria 1ª 2.b de la Ley 9/2010, y que ya se había pactado como un único complemento que compensaba exclusivamente la minoración del SOF de 2009 a 2010 para los trabajadores pre5F.

En definitiva, es en este momento cuando AENA, incumpliendo la normativa y los acuerdos vigentes, modificando la denominación del concepto retributivo, evita abonar a los nuevos trabajadores la jornada trabajada por encima de las 1200 horas trabajadas y constituir una especie de tarifa plana, desde la hora 1200 hasta la hora 1670, a requerimiento empresarial.

Con el cambio de denominación de los conceptos de nómina un trabajador recién ingresado al comparar las nóminas no podía, fácilmente, identificar que a él le faltaba el concepto “HORAS ORDINARIAS” que tanto la Ley 9/2010 como el acuerdo de 13 de agosto les reconocía, dado que el concepto que podía leer en las nóminas de sus compañeros era “CPP A CTA DT 1ª L.9/2010”.

La empresa decide abandonar, para los controladores de la promoción 29 y posteriormente para los de la promoción 30, el criterio que estaba aplicando (y que a nuestro juicio es el correcto en virtud de la legalidad vigente), e idea un sistema en virtud del cual las tablas salariales son devueltas a su valor del ICCP, con las actualizaciones previstas para el sector público (Disp. Trans. Primera 2a. de la Ley 9/2010) y además pasan a retribuir no las 1200 horas de trabajo a las que estaban indexadas sino hasta 1670 horas. Esta medida afecta, en la práctica, únicamente, al colectivo post5F, pues al colectivo pre5F se le retribuyen las horas realizadas por

encima de la jornada de 1200 horas, al precio de su hora ordinaria, concepto que ha sido “disfrazado” intentando vincularlo al CPA, que excluye a quienes no tienen una antigüedad anterior a 5 de febrero de 2010.

Con esta maniobra se mantienen las condiciones económicas, recogidas en la legislación vigente a fecha de entrada en vigor del IICCP, para la inmensa mayoría de la plantilla, pero excluyendo a una minoría, que poco puede hacer en el expuesto marco de relaciones laborales y, en su caso, a los CTA que pudieran incorporarse en el futuro.

Para completar la desposesión de derechos a este colectivo (post5F), la empresa, consigue incluir toda la cobertura de Acción Social del colectivo como un nuevo complemento CPA ,en el *Laudo (IICCP)*, que se abona de manera exclusiva al colectivo pre5F. El CPA pactado en el Acuerdo de Bases de agosto 2010 (único y que debe servir exclusivamente retribuir la diferencia SOF2009-SOF2010 al colectivo pre5F), por lo tanto, se incrementa sustancialmente, añadiendo dos nuevos conceptos (que retribuyen la acción social y el trabajo por encima de las 1200 horas anuales). Por medio de esta maniobra, se retiran a un colectivo que legítimamente tenía derecho a ellos en virtud del marco legal y acuerdos convencionales en vigor, en el momento de su contratación.

Tan tergiversado es el escorzo de la empresa en el momento de contratar a la promoción 29 que, según el mismo, un controlador pre5F que realizara, por ejemplo, 1500 horas anuales, vería cómo las 300 horas a partir de las 1200 son remuneradas primero por las tablas salariales (que se supone, según la nueva interpretación de AENA de la Ley 9/2010, que ya remunerarían la jornada hasta el máximo de 1670 horas) y adicionalmente por este nuevo complemento “CPP A CTA DT 1º L.9/2010” a precio de hora ordinaria: es decir, esas 300h estarían siendo remuneradas 2 veces, exactamente el *leitmotif* de lo que la Ley 9/2010 debía corregir y que motivó la intervención del legislador el 5 de febrero de 2010, ampliamente razonada en su exposición de motivos.

Si a partir de octubre de 2010 AENA comienza a interpretar que la Ley 9/2010 vincula las tablas del ICCP a la nueva jornada máxima exigible de 1.670 horas, no podemos dejar de hacernos ciertas preguntas para las que no encontramos respuesta:

1. ¿De dónde se puede interpretar que la Ley 9/2010 establezca una “tarifa plana” por la cual la retribución es siempre la misma independientemente del número de horas trabajadas?
2. ¿Dónde se rompe el binomio jornada-salario para las primeras 1.200 horas de trabajo?
3. ¿Acaso la reforma no se centra en la obligación de realizar y retribuir como ordinarias aquellas horas realizadas por encima de la jornada marcada por el ICCP, de 1.200 horas?
4. ¿Por qué no aplica AENA esta interpretación desde el mismo momento en que se publica la ley?

5. ¿Tiene sentido que un trabajador perciba la misma retribución por 1201 que por 1669 horas de trabajo?
6. ¿Por qué establece entonces el legislador que la jornada exigible ahora por la empresa, a partir de las 1200 horas de trabajo, ha de retribuirse no como extraordinaria sino *conforme a su auténtica naturaleza, es decir, como horas ordinarias de trabajo*?
7. ¿Qué sentido tiene que el legislador busque la misma retribución para ciclos de trabajo muy dispares como 4 - 4 (cuatro días de trabajo seguidos de cuatro días libres), 5 - 3 ó incluso 6 - 2¹ que dan lugar a jornadas anuales muy diferentes?
8. ¿Cómo encaja esta interpretación con el literal del Acuerdo de agosto cuando en particular se dice: *“mayor retribución a mayor volumen de horas”* o *“en ambos casos estas horas se retribuirán como ordinarias”* para referirse a las trabajadas por encima de la jornada programable?

Tales contradicciones, junto con las consecuencias ilógicas de la aplicación de una tarifa plana que a continuación expondremos, unidas al literal de la Ley 9/2010 y a su inmediata aplicación por parte de AENA (antes de la contratación de la promoción 29) no pueden sino reforzarnos en la tesis de que durante esta Etapa B el escenario retributivo viene determinado por dos franjas bien diferenciadas:

- Las primeras 1200 horas se retribuyen conforme a las Tablas Salariales
- Las horas realizadas de la 1201 en adelante se han de retribuir conforme a su auténtica naturaleza, es decir, como horas ordinarias de trabajo.

La reforma legal que analizamos profundamente en esta demanda no establece en ningún momento, ni explícita ni implícitamente, que se deban trabajar 1.670 horas por el precio por el que antes se pagaban 1.200 horas de trabajo.

Etapa C - Periodo que va desde la entrada en vigor del IICCP, 9 de marzo de 2011, hasta la actualidad

Esta etapa se inicia con la publicación del Laudo arbitral, que contiene el IICCP, en fecha posterior a la incorporación de los miembros de las promociones 29 y 30 a la empresa.

Como consecuencia del mandato arbitral publicado en BOE de 26 de enero de 2011, el laudo se publica el 9 de marzo de 2011. En dicho mandato se especifica claramente que el árbitro debe respetar lo establecido en la Ley 9/2010 y también aquello que ya se ha pactado con anterioridad, refiriéndose fundamentalmente al acuerdo de bases de agosto.

La Ley 9/2010 y el acuerdo de agosto debían ser plenamente respetados, algo que, como describiremos a continuación no ocurrió, incurriendo en varias ilegalidades al

¹ Conviene recordar aquí que esta Sala dictó Sentencia con número de resolución 195/2013 siendo ponente el Ilmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín reconociendo la potestad de Enaire de programar turnos 6 - 2 de realización obligatoria para los trabajadores y utilizando en múltiples ocasiones como Fundamento de Derecho que dichos turnos estaban retribuidos de manera específica, lo cual es cierto para la mayoría del colectivo (pre5F), pero no para los post5F ya que al existir para ellos una *tarifa plana*, se ven obligados a realizar los turnos 6 - 2 de forma gratuita para la empresa (no se les retribuyen las horas realizadas).

intentar aprovechar la brecha que generaba la creación del CPA exclusivo para el colectivo pre5F e intentar llenarlo del mayor contenido posible con el fin de evitar abonárselo no sólo a los futuros CTA sino también a aquellos que, con contrato en vigor, no formaban parte del colectivo pre5F (promociones 29 y 30).

El IICCP crea una compleja red de artículos (141 bis, 29, 123 y 124) que en contra de la legislación vigente, los derechos adquiridos por los trabajadores, el mandato arbitral y los propios fundamentos del laudo, determina que:

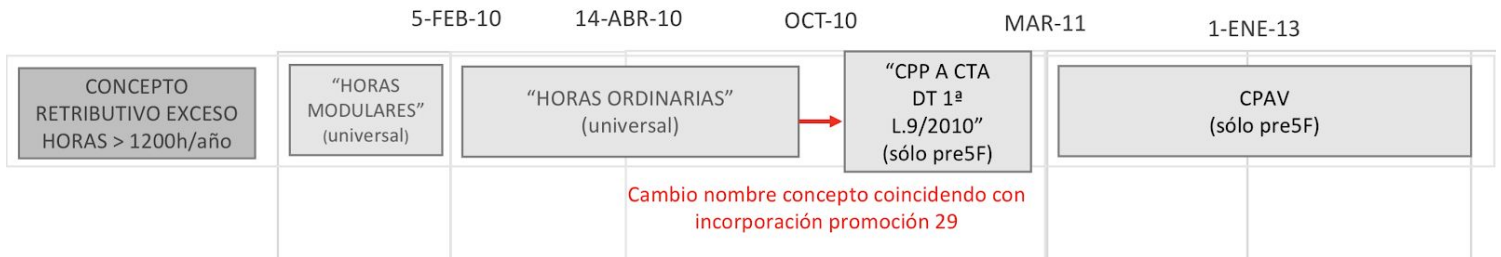
- Únicamente para el colectivo pre5F las tablas salariales retribuyen las primeras 1200 horas de trabajo, y las que se realicen por encima de éstas se abonan al valor de la hora ordinaria. Aunque aparentemente el IICCP indexa las tablas salariales a una jornada de 1670 horas anuales para todos los trabajadores (incorporando hasta 470 horas más a las tablas que antes retribuían 1200 horas), el colectivo pre5F ve retribuida vía CPAF cualquier minoración, por lo que en la práctica, para este colectivo se consolidan las tablas salariales referenciadas a una jornada de 1200 horas, y a partir de ahí cobran, a través del CPAV, cada hora que realicen por encima de las 1200.
- Para el colectivo post5F se vincula el salario básico de las tablas salariales con la jornada máxima exigible de 1670 horas anuales, generando multitud de incoherencias en la relación “*jornada trabajada - salario percibido*” por la vía del Artículo 141 bis del IICCP que establece **una ilícita regresión de derechos laborales de personal que forma parte ya de la empresa (CTAs de las promociones 29 y 30)**, incumpliendo preceptos de la propia Ley 9/2010, del acuerdo de agosto y de manera incoherente y contradictoria con otros capítulos del propio IICCP, como veremos a continuación.

A través del Art. 141 bis del IICCP, ese único Complemento Personal de Adaptación (CPA) del que hablábamos en la Etapa B (diferencia entre SOF 2009 y SOF 2010) y al cual sólo tienen acceso los trabajadores ingresados antes del 5 de febrero de 2010 (que había sido dispuesto en la Ley 9/2010 y cuyo contenido había sido pactado el 13 de agosto de 2010) pasa a ramificarse en tres Complementos Personales de Adaptación (Fijo o CPAF, Variable o CPAV y General o CPAG) absorbiendo conceptos que hasta entonces eran considerados universales, es decir aplicables a todos los CTA (retribución por encima de las 1200 horas a 1 vez el valor de la hora ordinaria y Acción Social).

En definitiva lo que se hace por medio del 141 bis es coger el CPA pactado en el acuerdo de 13 de agosto, exclusivamente para los CTA pre5F y que garantizaba cobrar el SOF de 2009 y añadirle dos aspectos que eran de todos, el cobro del trabajo por encima de jornada de 1200 horas (CPAV) y la Acción Social (CPAG), denominando ahora lo que era realmente el CPA como CPAF.

El CPAV, que retribuye a los pre5F la jornada realizada por encima de las 1200 horas, es la nueva denominación que el IICCP da al concepto “CPP A CTA DT 1ª L.9/2010” que AENA había renombrado de manera unilateral en octubre de 2010 (mes de contratación de la promoción 29) y que a su vez sucede al concepto que se aplicaba

con carácter universal “HORAS ORDINARIAS”, derivado del cambio normativo de la Ley 9/2010.



La secuencia de la nomenclatura es la siguiente:

- > “HORAS MODULARES” hasta febrero de 2010 (relación 1/2,65 con carácter universal)
- > “HORAS ORDINARIAS” desde marzo de 2010 hasta septiembre de 2010 (relación 1/1 con carácter universal)
- > “CPP A CTA DT 1ª L.9/2010” desde octubre de 2010 hasta marzo de 2011, publicación del IICCP (relación 1/1 con carácter discriminatorio, sólo aplicado a los pre5F).
- > “CPAV” a partir de la publicación del IICCP (relación 1/1 con carácter discriminatorio, sólo aplicable a los pre5F)

Lo que hace la empresa unilateralmente en octubre de 2010 al retirar ese concepto a los trabajadores post5F es la circunstancia que queda contemplada, posteriormente, en el IICCP en los términos expuestos.

El único concepto salarial que en el acuerdo de agosto es concebido de manera universal y que sí respeta el IICCP es el Complemento de Productividad (artículo 142 del IICCP), que es acordado el 13 agosto de 2010 de manera idéntica al pago de la jornada realizada por encima de las 1200 horas anuales y a la participación en la Acción Social, que sin embargo no se respetan para las promociones 29 y 30 en el IICCP (únicas post5F incorporadas con anterioridad al IICCP), todo ello pactado en los puntos 1 a 6 del mencionado acuerdo, lo que evidencia una flagrante contradicción.

Aparece con el IICCP una ilícita expropiación de derechos a los trabajadores post5F con contrato en vigor a la publicación del Laudo IICCP, con respecto a los derechos que se contenían en el marco legal y convencional existentes en el momento de su contratación, estos son: cobrar la jornada adicional que en su caso realicen por encima de las 1200 horas anuales (mediante el excluyente complemento CPAV e infringiendo los preceptos de la Ley 9/2010 y los Acuerdos de agosto 2010) y el acceso a la Acción Social (mediante el excluyente complemento CPAG e infringiendo los preceptos de la Ley 9/2010 y los Acuerdos de agosto 2010).

El laudo arbitral se está extralimitando del mandato conferido en el BOE de 26 de enero de 2011 y está hurtando ilícitamente derechos que los trabajadores de las

promociones 29 y 30 tenían adquiridos, con anterioridad al laudo, como se ha intentado explicar.

Únicamente para los trabajadores post5F la empresa goza de una especie de “tarifa plana” abonando el mismo salario a un trabajador si realiza 1201 ó 1.669 horas al año, produciéndose el absurdo de que trabajadores de la misma categoría, de la misma promoción y que realizan un trabajo fundamentalmente idéntico, realizando jornadas efectivas diferentes en más de 400 horas al año pueden cobrar la misma retribución.

Y esto se produce, principalmente entre dependencias que necesitan de una diferente carga de trabajo, de tal forma que si una dependencia requiere de una media distinta de horas al año con respecto a otra, los CTA de las promociones 29 y 30 de cada dependencia van a cobrar de manera idéntica, aunque la carga de trabajo haya sido sustancialmente distinta.

Un ejemplo real es el siguiente:

Los CTA de las promociones 29 y 30, del grupo profesional 5 destinados en la dependencia de Gran Canaria (GCLP) realizaron una jornada media de **1.426 horas** en el año 2016, por la cual percibieron la retribución de las tablas salariales del IICCP para el grupo profesional 5.

Los CTA de las promociones 29 y 30, del grupo profesional 5 destinados en la dependencia de Barcelona (LEBL) realizaron una jornada media de **1.540 horas** en el año 2016, por la cual percibieron la retribución de las tablas salariales del IICCP para el grupo profesional 5.

Es decir, con la incoherente interpretación que aplica inicialmente ENAIRE, y que posteriormente queda contemplada en los artículos del IICCP que se impugnan con esta demanda, trabajadores de la misma promoción, del mismo grupo profesional, con idénticas funciones y responsabilidades, trabajando unos nada menos que 114 horas más al año que los otros, perciben el mismo salario (la cuantía contenida las tablas salariales del IICCP para el grupo profesional 5). Vemos claramente esa especie de “tarifa plana” una vez superadas las 1.200 horas de trabajo que afecta sólo a los trabajadores post5F.

Aparecen también consecuencias carentes de lógica comparando la situación de un mismo trabajador de las promociones 29 y 30 entre dos años consecutivos con un número distinto de horas trabajadas, cobrando siempre la “tarifa plana”. Así, si en 2016 un CTA de las promociones 29 y 30 en Málaga trabajó una media de 1.513 horas, para 2017 la propia ENAIRE preveía una jornada de 1.332 horas. **Es decir, el mismo trabajador de las promociones 29 y 30 recibiría la misma retribución en 2017 a pesar de trabajar 181 horas menos. Un total sinsentido.**

El IICCP sí que respeta el CPA pactado en los acuerdos de agosto para los pre5F (retribuyendo la diferencia con el SOF del año 2009) y lo incluye como parte del CPAF, regulado en el artículo 141 bis. **Éste y no otro es el único CPA legítimo, que además se incluye en el cálculo del valor de la hora ordinaria (art. 136 del IICCP) tal y como ya se especificaba que debía de hacerse, en el acuerdo de 13 de agosto.** No es el caso ni del

CPAV ni del CPAG, que no aparecen en la fórmula de cálculo de la hora ordinaria (art. 136 del IICCP) y que como hemos explicado recogen partidas retributivas acordadas con vocación de universalidad en agosto de 2010 y en la Ley 9/2010, pero que el IICCP reserva en exclusividad para el colectivo pre5F.

Dentro de esta etapa que hemos denominado C, a partir del 1 de enero de 2013 se reduce la jornada máxima obligatoria que pasa a ser de 1.595 horas (reducción del 4,5% respecto de las 1.670 horas) en aplicación del artículo 29 del IICCP. Esta minoración es independiente de las jornadas efectivamente realizadas.

Se reducen las tablas salariales en la misma proporción aunque en la práctica sólo tiene efectos para los miembros de las promociones post5F, dado que los trabajadores pre5F tienen blindadas las retribuciones básicas y cualquier minoración se compensa a través del CPAF.

Todo esto no deja de ser otra circunstancia que indica lo ilógico, incorrecto y absurdo de la interpretación que del sistema retributivo resultante de la Ley 9/2010 hace el IICCP, incumpliendo el mandato del legislador, perjudicando ilícitamente, a un pequeño colectivo (71 trabajadores entre más de 2.000), al detraerles derechos que les corresponden.

Es tan ilógica y absurda esta práctica, que ha hecho que el mismo trabajador trabajando más horas en el año 2013 que en el año 2012, perciba menos retribución, a pesar de que la jornada máxima exigible en ese momento se modificara de 1.670 a 1.595 horas. Así, tal y como se demostrará en el momento procesal oportuno, nos encontramos entre otros con estos dos ejemplos:

- a) Trabajador Javier Pérez, de la dependencia de Alicante.
- Horas ordinarias efectivamente trabajadas en 2012: 1.279,05h
 - Horas ordinarias efectivamente trabajadas en 2013: 1.361,61h

Este trabajador a pesar de realizar una jornada superior en 82 horas en el año 2013 con respecto al 2012, percibió un salario un 4,5% inferior en el año que más trabajó.

- b) Trabajador Félix Padilla, de la dependencia de Alicante.
- Horas ordinarias efectivamente trabajadas en 2012: 1.304,03h
 - Horas ordinarias efectivamente trabajadas en 2013: 1.331,35h.

Este trabajador a pesar de realizar una jornada superior en 27 horas en el año 2013 con respecto al 2012, percibió un salario un 4,5% inferior en el año que más horas trabajó.

Sobre la Acción Social en el IICCP

La Acción social, es un concepto salarial que ya viene recogido en el ICCP a aplicar a la totalidad de los CTA dentro del ámbito de aplicación del convenio.

Ni el RDL 1/2010 ni la Ley 9/2010 se refieren en ningún momento a este concepto salarial.

El acuerdo de de 13 de agosto, en su punto 6, recoge la Acción Social , sin limitarlo a ningún colectivo concreto de CTA, en definitiva lo trata con el mismo carácter de universalidad que ya venía en el ICCP, en aquel momento en vigor.

En el IICCP, la Acción Social se financia a través del CPAG del 141 bis, que como hemos explicado se reserva para el colectivo de CTA pre5F, a pesar de que según el Capítulo XIV el acceso ha de ser universal, evidenciando una flagrante contradicción e incumpliendo los límites del mandato arbitral y del propio Laudo.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha reconocido, en demanda individual, el derecho de CTA post5F a cobrar la Acción Social en las mismas condiciones que el colectivo pre5F.

Desde julio de 2014 por acuerdos entre USCA y ENAIRE los trabajadores post5F tienen acceso al Plan de Acción Social si bien dichos compromisos han de renovarse anualmente (quedando por tanto a discreción de la empresa) y carecen de cualquier soporte estable en Convenio Colectivo, requisito que no se requiere para el colectivo pre5F.

TERCERO.- Determinación los actos derivados del IICCP que se impugnan, así como los preceptos de dicho convenio cuya legalidad se cuestiona.

Es necesario, como antecedente, explicar que el IICCP se alcanza en cumplimiento del mandato arbitral publicado en el BOE de 26 de enero de 2011, por el cual se encomendó un arbitraje que concluyó con el laudo arbitral dictado por D. Manuel Pimentel Siles, publicado en el BOE de 9 de marzo de 2011, por medio del cual se publica el **II Convenio Colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.**

En el mencionado mandato publicado en BOE de 26 de enero de 2011 se especifica claramente que el árbitro debe respetar lo establecido en la Ley 9/2010 y también aquello que ya se hubiera pactado con anterioridad como es el caso de las negociaciones que tuvieron lugar durante el año 2010, refiriéndose fundamentalmente al Acuerdo de Bases de 13 de agosto al que ya hemos hecho referencia.

El mandato arbitral publicado en BOE de 26 de enero de 2011 contiene el siguiente texto (Pág. 8239, punto 11):

“No podrá el Laudo arbitral entrar a conocer de cualquier cuestión a la que se hubiera llegado a acuerdo expreso entre las partes, aunque este acuerdo se culminara durante el procedimiento arbitral, siempre que fuera antes del Laudo.”

El propio Laudo, en su primer fundamento de equidad, reconoce su capacidad para regular sobre aspectos en lo que no se haya alcanzado acuerdo, y que se abstendrá de

todo aquello en que las partes hayan alcanzado acuerdo expreso o las partes acuerden no incluir en el arbitraje.

Por lo tanto el Laudo no tiene capacidad para modificar el acuerdo de 13 de agosto, que como hemos visto recoge el derecho de manera universal tanto del percibo de la jornada realmente realizada a razón de hora ordinaria como a participar de la acción social, y desde luego no tiene capacidad para desvincularse de la Ley 9/2010 (sin perjuicio del mejor derecho de los CTA pre5F, vía el complemento de la DT 1ª 2.b de dicha Ley).

Los actos llevados a cabo por la empresa demandada que se impugnan son los que se han llevado a cabo en aplicación de los artículos 141 bis, 29, 124 y 123 del IICCP, cuya legalidad se cuestiona.

· **Artículo 141 bis del II CCP.-**

El contenido de este artículo supera el límite contenido en el mandato arbitral al crear nuevos complementos personales de adaptación (CPA), al margen del establecido en el acuerdo de 13 de agosto de 2010, en concreto:

- A través del Complemento Personal de Adaptación Variable (CPAV) determina que la retribución de la jornada trabajada por encima de las 1.200 horas anuales sólo corresponde al colectivo pre5F, excluyendo y discriminando a los trabajadores de las promociones 29 y 30, con contrato en vigor a la publicación del IICCP.
- A través del Complemento Personal de Adaptación General (CPAG) determina que la retribución de la Acción Social sólo corresponde al colectivo pre5F, excluyendo y discriminando a los trabajadores de las promociones 29 y 30, con contrato en vigor a la publicación del IICCP.

El artículo 141 bis se “*inventa*” estos dos complementos salariales (CPAV y CPAG), que no existían hasta entonces, y los reserva ilícitamente únicamente para el colectivo pre5F, y “*renombra*” el auténtico CPA acordado el 13 de agosto de 2010, denominándolo ahora Complemento Personal de Adaptación Fijo (CPAF), que se determina por la diferencia entre el SOF abonado en 2009 y el SOF de 2010, que es el único concepto salarial que el acuerdo de 13 de agosto reserva para el colectivo pre5F, en aplicación de la posibilidad que daba la Ley 9/2010.

La fundamentación jurídica de la ilicitud del acto derivado del artículo 141 bis del IICCP, consistente en abonar únicamente al colectivo pre5F las horas trabajadas por encima de las 1200 horas anuales al precio de la hora ordinaria y, por tanto no reconocer tal derecho al resto de trabajadores con contrato en vigor a fecha de la publicación del IICCP, se basa en lo siguiente:

1. Los CTA de las promociones 29 y 30 al tiempo de su ingreso en AENA estaban sometidos a lo contenido en el ICCP que recogía unas tablas salariales referenciadas a 1.200 horas anuales.

2. Tal vinculación entre las tablas salariales y las 1.200h de trabajo no fue suprimida por el RDL 1/2010 y la Ley 9/2010, que lo que sí determina es la obligación de los CTA de realizar la jornada necesaria para garantizar la continuidad y sostenibilidad de la prestación de los servicios de tránsito aéreo abonando el exceso de horas, por encima de las 1.200 horas, al mismo precio que la hora ordinaria (pero no regula la obligación de realizarlas sin contraprestación económica, como se ha hecho en la práctica, con excepción del colectivo pre5F).
3. El Acuerdo de 13 de agosto regula de manera universal, no vinculándolo al complemento de adaptación de jornada, ni a ningún concepto exclusivo para el personal pre5F, el derecho de cobrar la realización de las horas realizadas por encima de las inicialmente programadas, ya sea por adscripción voluntaria del CTA o por asignación obligatoria, por parte de AENA, retribuyendo en ambos casos esas horas como ordinarias.
4. El laudo arbitral al crear el CPAV para retribuir, al precio de la hora ordinaria, el exceso de horas trabajadas con respecto a la jornada de 1.200 horas que regulaba el ICCP reservándolo únicamente a los CTA pre5F, desbordó los límites del mandato conferido y quebró el derecho a la igualdad de trato normativo que exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda desigualdades que resulten injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, al excluir de su campo de aplicación a los trabajadores contratados con posterioridad al 5 de febrero de 2010, sin más razón que la fecha de su ingreso en AENA.
5. La decisión empresarial de no otorgar el mencionado beneficio a los todos los CTA con contrato en vigor, apoyándose en el artículo 141 bis del ICCP resulta contraria al principio de igualdad ante la Ley y no discriminación, quebranta el mandato recogido en la Ley 9/2010 de retribuir conforme a la hora ordinaria la jornada realizada por encima de las 1.200 horas anuales y además vulnera el marco legal y convencional de entrada de los CTA de las promociones 29 y 30.

Merece la pena recordar que el acuerdo de agosto exige repartir de manera equitativa el exceso de horas entre todos los CTA de cada dependencia, sin distinguir fecha de incorporación.

Recordemos que tanto el RDL 1/2010 como la Ley 9/2010 establecían lo siguiente:

*“Es necesario que el ente público en primer lugar, recupere el poder de organización y dirección de su actividad y, en segundo lugar, pueda exigir a su personal de control que realice las horas de trabajo que actualmente está realizando, **retribuyéndolas conforme a su auténtica naturaleza, es decir, como horas ordinarias de trabajo.**”*

Es crucial entender que aquí el legislador se refiere literalmente a “su personal de control”, TODO su personal de control que, evidentemente y sin lugar a dudas, INCLUYE a los trabajadores de las promociones 29 y 30 tanto para “exigirles” la nueva jornada máxima obligatoria como para “retribuirles” dicha jornada adicional como horas ordinarias. O acaso la empresa no puede exigir la nueva jornada por encima de 1200h a los controladores de las promociones 29 y 30?

Volvemos a insistir que la habilitación legal contenida en la Disposición Transitoria Primera 2b) de la Ley 9/2010, permitiendo acordar un complemento personal transitorio no absorbible de adaptación a la nueva jornada, se llevó a cabo exclusivamente en el acuerdo de 13 de agosto de 2010, donde se especifica, únicamente para los CTA pre5F, que su retribución básica estará compuesto por el SOF y este complemento transitorio no absorbible de adaptación a la nueva jornada, y que la suma de ambos no podrá ser inferior al equivalente al SOF abonado en 2009.

En el acuerdo de 13 de agosto de 2010 se da cumplimiento al mandato legal y los CTA pre5F consolidan una situación mucho más favorable que la que van a tener los CTA post5F, que nunca van a tener derecho a garantizar el SOF de 2009 que contenía los incrementos retributivos, no aprobados por la CECIR. Ese derecho se contiene en el artículo 141 bis del IICCP al recoger el CPAF, único concepto salarial que sí se ha acordado previamente con carácter de exclusividad para este colectivo.

La fundamentación jurídica de la ilicitud del acto derivado del artículo 141 bis del IICCP, consistente en abonar únicamente al colectivo pre5F la Acción Social y, por tanto no reconocer tal derecho al resto de trabajadores con contrato en vigor a fecha de la publicación del IICCP, se basa en lo siguiente:

La Acción Social venía regulado en el artículo 183 del ICCP donde expresamente se recoge:

“Artículo 183. Objetivos de la acción social.

- 1. Se constituye una Comisión Paritaria de Acción Social integrada por representantes de AENA y de USCA designados por la Comisión Permanente, con el fin de desarrollar y controlar una política activa de acción social para el Colectivo de Controladores de la Circulación Aérea.*
- 2. El principal objetivo de esta política de acción social será la cobertura del riesgo de fallecimiento e invalidez, cualquiera que sea su causa. La póliza que se suscriba será individual de gestión colectiva. A este fin, USCA someterá a la Comisión Paritaria aquella oferta u ofertas que mejor se adapten a los requisitos exigidos.*
- 3. A este Convenio Colectivo se incorpora el derecho reconocido, para todo el personal de AENA, de aseguramiento de vida y accidentes, cubierto por la póliza preexistente contratada por AENA.*
- 4. Las cantidades dedicadas a acción social serán las previstas en el anexo I del presente Convenio Colectivo y podrán ser revisadas anualmente por la Comisión Negociadora.”*

Posteriormente los acuerdos de ampliación de jornada (aquellos que no se sometían a la aprobación de la CECIR) incrementaron las cantidades fijadas en el Anexo I del ICCP.

El RDL 1/2010 y la Ley 9/2010 no hacen ninguna referencia a este concepto.

El punto 6 del acuerdo de 13 de agosto de 2010, en tanto recoge, literalmente, que las cantidades correspondientes a la acción social, pendiente de atender, se abonarán en la nómina de ese mismo mes con cargo a la masa salarial de 2010, sin establecer

ningún tipo de vinculación a colectivo concreto de CTA, es decir viene recogido con carácter de universalidad, en contraposición, por ejemplo, de lo que ese mismo acuerdo recoge respecto del complemento personal transitorio no absorbible de adaptación a la nueva jornada, que expresamente lo reserva únicamente para los CTA pre5F.

Asimismo el IICCP en su Capítulo XIV, recoge la acción social para todo el colectivo de controladores, lo que sin duda hace concluir que el tratamiento diferenciado que se hace en el artículo 141 bis reservando este complemento al colectivo pre5F carece de legitimidad, desproveyendo a unos pocos, ilícitamente, de derechos reconocidos para todos los CTA en activo, y ello debido a que:

1. Los CTA de las promociones 29 y 30 al tiempo de su ingreso en AENA tenían derecho a beneficiarse del plan de acción social en los mismos términos y condiciones que los CTA de las promociones precedentes, con base en lo dispuesto en el I Convenio Colectivo, que les era de aplicación.
2. Tal concepto no fue suprimido por el RDL 1/2010 y la Ley 9/2010.
3. El Acuerdo de 13 de agosto lo regula de manera universal, no vinculándolo al complemento de adaptación de jornada, ni a ningún concepto exclusivo para el personal pre5F
4. El laudo arbitral al crear el CPAG para retribuir la Acción Social únicamente a los CTA pre5F, desbordó los límites del mandato conferido y quebró el derecho a la igualdad de trato normativo que exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda desigualdades que resulten injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, al excluir de su campo de aplicación a los trabajadores contratados con posterioridad al 5 de febrero de 2010, sin más razón que la fecha de su ingreso en AENA.
5. La decisión empresarial de únicamente otorgar el mencionado beneficio a los CTA pre5F apoyándose en el artículo 141 bis del IICCP resulta contraria al principio de igualdad ante la Ley y no discriminación, además de vulnerar el marco legal de entrada de los CTA post 5F.

En estos términos y ante demandas individuales, que reclamaban este complemento salarial se ha pronunciado ya el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, entre otras en las Sentencia 1184/2017, de 23 de mayo, que recoge claramente el razonamiento jurídico expresado en el presente hecho.

Artículo 29 del II CCP.-

El artículo 29 del IICCP no se adecúa a la legalidad vigente en la medida que restringe la retribución de las horas trabajadas por encima de la jornada programable (que siempre es superior a las 1200 horas anuales) únicamente a los CTA pre5F, textualmente refiere:

“Para los CTA en activo a 5 de febrero de 2010, la realización de dichas horas se retribuirán al valor de la hora ordinaria, a través del Complemento de Adaptación Variable”

Sirva como argumento todo lo mencionado a impugnar los actos derivados del artículo 141bis del IICCP, referido al abono exclusivo al colectivo pre5F de la jornada por encima de las 1200 horas anuales, por medio del CPAV. Como se ha explicado suficientemente, el acto de abonar únicamente al colectivo pre5F la realización de las horas trabajadas por encima de la jornada programable es contrario a Derecho.

· **Artículo 123 del IICCP.-**

Este artículo dice literalmente; *“Todas las retribuciones establecidas en este Convenio son brutas, y retribuyen la jornada laboral establecida en este Convenio tanto para el personal a turnos como para el personal con jornada ordinaria”*

Tal y como venimos argumentando, las tablas salariales del IICCP son las tablas del ICCP actualizadas conforme a los incrementos del sector público, y aquéllas estaban referenciadas a las primeras 1200 horas de trabajo. Al referirlas la empresa, unilateralmente, a 1670 horas de trabajo (jornada máxima exigible) se están absorbiendo hasta 470 horas de manera gratuita. En la práctica esa absorción gratuita es únicamente para el colectivo post5F, ya que el colectivo pre5F vía el CPAV las ve retribuidas a razón de la hora ordinaria.

Los actos llevados por la empresa en aplicación de este artículo incumplen la Disposición Transitoria Primera en su apartado 2a) de la Ley 9/2010, en tanto en cuanto no se respeta la retribución del ICCP referida al precio por hora de trabajo (binomio jornada-salario) al referir el mismo salario a una jornada sustancialmente mayor.

En definitiva el artículo 123, y como veremos, el 124, al referir las tablas salariales a 1670 horas anuales están rompiendo la lógica de la reforma sobre la retribución de las horas a realizar por encima de las 1200 horas anuales, que pasa de ser según la lógica 1 hora trabajada retribuida a razón de 2,65 veces la hora ordinaria (1/2,65) a no retribuirse el trabajo realizado por encima de la jornada de 1200 horas anuales, es decir a la lógica 1/0.

Esta circunstancia queda salvada para el colectivo pre5F, a quienes por medio del, entendemos contrario a derecho, CPAV se les respeta la lógica 1/1 y para quienes en la práctica, por la vía de los hechos, siguen viendo retribuidas las primeras 1.200 horas de trabajo conforme a las tablas salariales (cualquier minoración en dichas tablas salariales la ven absorbida a través del CPAV).

El acto que entendemos impugnabile es la reserva únicamente para el colectivo pre5F del mantenimiento del binomio tablas salariales jornada de 1.200 horas por la vía de los hechos, abonando el exceso a razón de la lógica 1/1, en contraposición a la tarifa plana que se aplica para el colectivo post5F según la lógica 1/0 para las horas trabajadas por encima de las 1200 horas anuales., por lo tanto no retribuyéndolas como horas ordinarias de trabajo, como exige la legislación vigente.

· **Artículo 124 del IICCP.-**

Este artículo dice literalmente; *“El cuadro salarial está referido a una jornada laboral prevista en el artículo 29 de este Convenio. En atención a la reducción de jornada que se acuerda para 2013, y para mantener la lógica del binomio jornada/salario, se procederá en dicho año a una reducción, en términos proporcionales a la reducción de jornada prevista en el citado artículo, en la cuantía de los siguientes conceptos recogidos en el cuadro retributivo: salario base, pagas adicionales y complemento de puesto de trabajo. No obstante, para respetar lo establecido en la Ley 9/2010 y en los acuerdos de 13 de agosto pasado, esta disminución será compensada en dicho año con un incremento en el complemento personal transitorio de adaptación a la nueva jornada de carácter fijo de todos los CTA ingresados antes de 5 de febrero de 2010, en cuantía equivalente”*

Al igual que referimos en relación al artículo 123, lo dispuesto en el artículo 124 no se adecúa a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera 2a) de la Ley 9/2010 al no partir de la retribución del ICCP, que estaba referida a 1200 horas de trabajo al año. Este artículo del convenio refiere la retribución básica a la jornada laboral máxima exigible de 1670 horas y por lo tanto absorbe hasta 470 horas gratuitamente.

El artículo 124 incumple también el acuerdo de 13 de agosto, puntos 1 a 5, donde con carácter universal se contiene que partiendo de cuatro niveles iniciales de jornada (1200, 1300, 1400 y 1500 horas) a los que corresponderá en cada caso una retribución básica acomodada a la carga de trabajo (mayor retribución a mayor volumen de horas) y a lo establecido en la Ley 9/2010, más arriba extractado. En su lugar, este artículo establece una única retribución básica (las tablas) y la refiere a la máxima jornada exigible 1670 horas anuales.

Tampoco es legítima la reducción de las retribuciones básicas conforme a una reducción de la jornada máxima exigible (de 1670 horas a 1595 horas, a partir de 2013). Ya se ha explicado en el hecho segundo de esta demanda, al explicar la etapa C, los perversos efectos que esta reducción supuso para los CTA que se habían incorporado con posterioridad al 5 de febrero de 2010, quienes trabajando más horas en 2013 que en 2012 vieron sus retribuciones reducidas en un 4,5% (mismo porcentaje en que se redujo la jornada máxima exigible que no la jornada realmente trabajada). Dicha incoherencia no se produce para el colectivo pre5F pues para ellos siempre se respeta el binomio jornada-salario al consolidar las Tablas Salariales referenciadas a 1.200 horas (cualquier minoración la absorben a través del CPAF y las trabajadas por encima las cobran en relación 1/1 a través del CPAV).

Por lo tanto, a diferencia de lo que reza el artículo, es absolutamente falso que esta reducción de las tablas salariales permita el mantenimiento del binomio jornada-salario, si así fuese el salario se reduciría si la jornada realmente trabajada fuera menor, y se acredita que no es así necesariamente para el colectivo post5F. **Todo consecuencia del ilícito acto de referenciar unas retribuciones básicas a una jornada máxima y no a una jornada básica**, como exige la Ley 9/2010, al requerir que esas horas por encima de la jornada de 1200 horas anuales se retribuyan conforme a su verdadera naturaleza, esto es como horas ordinarias de trabajo, pero nunca a coste 0.

De toda la normativa analizada y de aplicación al conflicto no se puede extraer que lo que se pretenda es que por la retribución acordada para 1200 horas anuales de trabajo, se tengan que realizar hasta 1670 horas, tras el 5 de febrero de 2010.

El acto que se impugna, nuevamente viene a ser la no retribución del exceso de jornada por encima de las 1200 horas anuales, la reducción de las tablas salariales en proporción a la reducción de la jornada máxima exigible y la indexación de las Tablas Salariales básicas a la jornada máxima (absorbiendo 470 horas a coste cero), en la práctica únicamente para el colectivo post5F.

CUARTO.- Impacto económico de la eventual estimación de la presente demanda de conflicto colectivo.

La consecuencia de la estimación de la presente demanda no pueden ser otra que declarar la inaplicación de los preceptos cuyos actos han llevado a abonar, de manera exclusiva al colectivo pre5F la acción social, la jornada efectivamente realizada por encima de las 1.200 horas trabajadas y a no ver reducidas las tablas salariales por el efecto de la reducción de la jornada máxima exigible.

El argumento reiterado de la parte empresarial, tanto en procesos judiciales anteriores como incluso en reuniones informativas con sus empleados, es que las medidas adoptadas en relación al colectivo post5F lo son con el fin de cumplir con el mandato de la legislación de 2010, en relación con minorar los costes laborales de control, y que de no haberlo hecho así no se podría haber conseguido el ahorro pretendido por dicha legislación. No cabe más que leer detenidamente la exposición de motivos tanto del RDL 1/2010 como de la Ley 9/2010 para encontrar una muy pormenorizada explicación de la situación, origen del problema y la solución que el legislador detalla en cuanto a la jornada exigible al colectivo de controladores y la forma de remunerarla. Este argumento, todavía más, queda en evidencia cuando se analizan las cifras de coste y la evolución de la masa salarial de control, como expondremos a continuación, sin perjuicio, por otra parte, de que en ningún caso un determinado fin puede justificar los medios cuando estos son el quebranto de la Ley.

En el aspecto económico la principal rebaja se consiguió al reducir el coste de la hora trabajada por encima de las 1.200 horas anuales de 2,65 veces a 1 vez la hora ordinaria, como ordena explícitamente la Ley 9/2010. El impacto de la misma, al pasar de la lógica 1/2,65 a 1/1 produjo el siguiente descenso de coste salarial en su primer año de aplicación en 2010:

	2009	2010	Diferencia
Masa Salarial CTA	780.000.000 €	480.000.000 €	300.000.000 €

Además, como consecuencia de las jubilaciones de controladores pre5F, la masa salarial se continúa reduciendo a una velocidad muy acelerada año a año (a razón de 200.000€ por CTA), situándose en 2011 en 439.855.749,22€ y en 2015 en 401.145.425,59€, y a día de hoy en torno a la mitad, grosso modo, de la masa salarial de 780M€ de 2009.

El colectivo post5F con contrato en vigor a la fecha de entrada en vigor del IICCP asciende a un número de trabajadores de 71, dentro de un colectivo de más de 2000,

representando por tanto alrededor del 3% del colectivo. No todos ellos realizan jornadas superiores a las 1200 horas, por lo que la actualización que con esta demanda se pretende, tal y como se demostrará en el momento procesal oportuno, considerando la jornada estimada por ENAIRE para 2017, supone un coste empresa inferior a 1 millón de euros, es decir, menos del 0,25% de la masa salarial actual.

Debemos recordar que un reparto del CPAG (Acción Social) que incluya a los controladores post5F no tiene coste adicional alguno ya que se sufraga con la bolsa fija de 20.150.000€, marcada en el IICCP, pero a repartir, también entre estos 71 trabajadores, lo cual, de hecho, está sucediendo desde julio de 2014. De hecho, la lógica de dicha “bolsa colectiva” radica precisamente en que van saliendo beneficiarios (jubilaciones y bajas) que van siendo sustituidos por nuevas incorporaciones sin alterar en ningún caso el montante económico final.

Una estimación de la demanda supondría un aumento medio de 12.000€ brutos por CTA afectado. La retribución media de estos trabajadores pasaría de 88.000€ anuales (según datos de ENAIRE en Comisión Negociadora) a 100.000€ anuales, es decir, la mitad de los 200.000€ de coste salarial que tiene cada CTA pre5F. Así pues, aún en el “peor caso” desde el punto de vista económico para la “amenazada” viabilidad de ENAIRE en el que las peticiones de esta demanda fuesen aplicadas no sólo al colectivo de controladores demandante, sino también a todas las nuevas contrataciones (e incluso obviando que éstas no consolidan su SOF hasta cumplir 6 años de antigüedad -art. 132.4 IICCP- y que no tienen acceso a un complemento de dependencias grupos 7 y 8 -art. 141ter.), la masa salarial seguirá descendiendo a razón de 100.000€ brutos anuales a medida que cada controlador pre5F sea sustituido por un nuevo empleado.

Esta importante brecha salarial que, insistimos, continuará produciéndose y que en ningún caso es pretensión de esta demanda eliminar, viene determinada fundamentalmente por la existencia del Complemento Personal de Adaptación (CPAF en el IICCP), que los pre5F tienen garantizado y que los post5F no reclaman, junto con el importante impacto asociado en el valor de la hora ordinaria que hace que las horas trabajadas por encima de las 1.200 continuarían siendo mucho más caras cuando las realiza un controlador pre5F.

El informe “2015-2019 South West FAB Performance Plan” firmado por Doña Isabel Mestre como Directora de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA) contiene los objetivos de costes aprobados por la Comisión Europea (Decisiones de Ejecución 2015/348 y 2016/500) para el período 2015 – 2019 (Periodo de Referencia “RP2”).

Para la región de España-Continental:

	Costes Reales	Objetivos de Coste				
Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Costes de Personal	339.809	344.910	347.830	350.245	353.100	353.526

Para la región de España-Canarias:

	Costes Reales	Objetivos de Coste				
Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Costes de Personal	51.211	51.685	52.175	52.335	52.180	51.806

Demuestra por tanto que los costes de personal de controladores aéreos de ENAIRE en 2014 cumplen ya con los requisitos para todo el periodo 2015-2019, siendo de hecho ligeramente inferiores a dichos objetivos de coste, que se mantienen prácticamente constantes durante todo el periodo 2015 - 2019, de acuerdo con los Reglamentos Europeos de Cielo Único. Todo ello además con una progresión de crecimiento de tráfico (ingresos de ENAIRE) en máximos históricos, muy superior al marco de trabajo establecido para dicho periodo que preveía un crecimiento anual en el entorno del 1,5% entre 2015 y 2019.

En resumen, los Objetivos Europeos del periodo RP2 2015-2019 establecían un marco económico en el que:

- *Ingresos*: se ha superado con creces las expectativas de crecimiento de tráfico del 1,5% anual, en la actualidad en máximos históricos absolutos.
- *Gastos*: se establecía como objetivo la congelación de los costes del personal de control de 2014. Como hemos explicado, estos costes no han hecho más que disminuir y lo seguirán haciendo en el futuro a razón, en el “peor” de los casos, de 100.000€ por cada CTA reemplazado.
- *Tasa de ruta*: en consecuencia, en un contexto de ingresos superados y gastos por debajo de la planificación, la tasa de ruta de ENAIRE en el espacio aéreo español (que debe seguir los principios de cualquier tasa en cuanto a recuperación del coste del servicio ofrecido), es decir, el precio unitario que se cobra a cualquier avión comercial por el uso de los servicios de control, ha debido ser corregida a la baja a razón de un 3% en 2018 y un 12% en 2019. O como la propia ENAIRE publicita en sus comunicaciones corporativas: *“Para el ministro, dichos beneficios para las aerolíneas se cuantificarían en un ahorro de 25 millones para 2018 y 130 millones de euros en 2019, siendo para ese año 70 millones más sobre los previstos.”*

Así, el 6 de marzo de 2018 ENAIRE en su correo corporativo felicita a sus trabajadores por superar las expectativas económicas con creces, ni qué decir tiene la evolución y cotización de la filial participada al 51% AENA Aeropuertos. Y sin embargo, en reunión con empleados el 15 de marzo de 2018 en Barcelona, la Dirección de Personas sigue justificando que es del todo “imposible” mantener la viabilidad de la empresa si se pagase la jornada efectivamente trabajada a los empleados post5F, muchos de los cuales ven como el controlador de su lado, que hace sus mismas funciones, puede perfectamente triplicar su sueldo y con una hora ordinaria (la que se utilizaría para ver remunerada su jornada a partir de 1200h como sus compañeros) con un múltiplo del

mismo orden de magnitud. Según la empresa, ENAIRE nunca accederá a tal demanda. No puede permitírsele. Mientras paga 200.000€ anuales a los otros 2.000 controladores. Difícil de entender.

Con todo ello, esta parte por supuesto de ningún modo pretende justificar que, “como sobra dinero disponible”, se ha de atender la presente Demanda. Obviamente no. Simplemente anticipa la línea de defensa que ENAIRE ha reiterado en instancias judiciales previas según la cual dicha estimación poco menos que llevaría a la quiebra a la empresa, o que es la Ley 9/2010 y los acuerdos de agosto 2010 los que exigen e impiden que los controladores afectados pueden ver remunerada la jornada efectivamente realizada. Nada mejor que una lectura calmada y aséptica de tales textos y especialmente de la Ley, que si en algo destaca es en su exposición de motivos, situación que se pretendía corregir y exactamente cómo AENA/ENAIRE debe conseguirlo: *“Pueda exigir a su personal de control que realice las horas de trabajo que actualmente está realizando, retribuyéndolas conforme a su propia naturaleza, es decir como horas ordinarias de trabajo”*.

QUINTO.- Contratación de los CTA de las promociones 29 y 30. Fragmentación, que la Dirección de Recursos Humanos de AENA, hizo en 4 promociones de los candidatos a CTA, que acudieron a la convocatoria de fecha 20 de junio de 2006. Vulneración del principio de igualdad no discriminación del artículo 14 de la Constitución Española.

Los CTA de las promociones 29 y 30, a quienes afecta, de manera especialmente intensa, el presente conflicto colectivo, fueron contratados formalmente por AENA con posterioridad al 5 de febrero de 2010 y con anterioridad a la emisión del Laudo arbitral, publicado en el BOE de 9 de marzo de 2011, por el que se establece el II Convenio Colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.

Por lo tanto la normativa vigente al tiempo de la contratación de estos trabajadores es la que conformaba el acervo de derechos y obligaciones al tiempo de la contratación, en concreto ICCP, Ley 9/2010 y acuerdo de agosto de 2010.

Es importante reseñar que estos trabajadores, para acceder al puesto de trabajo de CTA, participaron en el proceso de selección que AENA convocó en fecha 20 de junio de 2006.

Por medio de resolución de fecha 30 de marzo de 2007, la empresa seleccionó a 165 candidatos, entre los cuales se encontraba todo el colectivo de las promociones 29 y 30, quienes debieron someterse a un proceso de formación de carácter selectivo.

Debido a que, según informó AENA, el número de candidatos (165) era superior a la capacidad del centro de formación que disponía la empresa, ésta determinó el orden de prelación para el ingreso al curso de formación, en función de la capacidad del centro, como consecuencia de ello, los 165 participantes del curso fueron divididos en las promociones 27, 28, 29 y 30, hecho que años después ha supuesto una enorme

merma de derechos para las promociones 29 y 30, respecto de las anteriores, por una cuestión que en principio se puede interpretar como azar. Veremos que no es así.

Los criterios de asignación no fueron en absoluto objetivos, siendo los candidatos con vínculos cercanos a AENA, familiares de trabajadores, directivos, personas vinculadas a la entidad, los que fueron asignados a las dos primeras promociones. Por ello, aquellos aspirantes que tenían una especial vinculación con AENA o su personal, se vieron favorecidos al incorporarse a las promociones 27 y 28, lo que en aquel momento supuso una contratación con anterioridad, pero que, debido a las circunstancias narradas en el hecho segundo, y al iniciar su relación laboral con anterioridad al 5 de febrero de 2010, ha supuesto una importantísima diferencia en derechos laborales. Los aspirantes sin estos vínculos con muchas más posibilidades de ser encuadrados en las últimas promociones se han visto, efectivamente, enormemente perjudicados, habiéndose tratado situaciones iguales de manera desigual, sin que exista causa lícita para ello.

En la Sentencia 4/2018 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a quien tenemos el honor de dirigir la presente demanda, se contiene como hecho probado, que “buena parte de quienes fueron incluidos en las promociones 27 y 28 tenía lazos familiares con personal de AENA”.

Aunque se informó por AENA de que la adscripción a las promociones se haría por sorteo, no se informó de la realización de sorteo alguno, no existe acta de sorteo alguno y lo cierto es que lo único que recibieron los entonces candidatos fue una adscripción a una u otra promoción donde todos los candidatos con vínculos familiares o de proximidad a AENA y su personal fueron encuadrados en aquellas promociones que han resultado enormemente favorecidas. Así queda reflejado también como hecho probado sexto en la misma Sentencia 4/2018.

Por lo tanto, aunque inicialmente los CTA pertenecientes a las promociones 29 y 30 se encontraban en idéntica situación que el resto de sus compañeros de las promociones 27 y 28, fue el avatar específico de la imposibilidad de que todos accedieran en las mismas fechas, unido a las decisiones de la empresa de asignar a unos mejor que a otros, en las primeras promociones, lo que ha supuesto una diferencia de derechos, algo que esta parte entiende que no es jurídicamente adecuado para justificar las diferentes remuneraciones entre unas promociones y otras.

No existe una causa lícita de diferenciación en la situación de los CTA de las promociones 29 y 30, con respecto, al menos, de los CTA de las promociones 27 y 28, y ello porque la única diferencia, prestar servicios con anterioridad al 5 de febrero de 2010, es única y exclusivamente por razones ajenas a los CTA afectados, y en modo alguno puede perjudicarles.

SEXTO.- Situación de conflicto permanente en el tiempo que requiere de solución y resolver sobre el fondo del asunto.

Que esta situación de conflicto se vive en la empresa, siendo la Dirección de ENAIRE, plenamente consciente de la situación ilícita que ha decidido aplicar y mantener. Así en el mes de julio de 2016 ENAIRE presentó Demanda de Conflicto Colectivo ante la

Audiencia Nacional, contra los sindicatos existentes entonces, USCA y Sindicato Profesional Independiente de Controladores Aéreos (SPICA) (quienes representan mayoritariamente a los CTA pre5F, beneficiados por la situación descrita) y contra el Ministerio Fiscal, donde suplicaba a la Sala de la Audiencia Nacional lo siguiente:

SUPLICO A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL, que habiendo por presentado este escrito con sus copias y documentos que se acompañan, se sirva admitirlos y citar a las partes para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso juicio, y dicte sentencia en la que se declare:

- Que el sistema retributivo establecido en los artículos 124.2.1.3, 141bis y 29 del II Convenio Colectivo profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo en la Entidad Pública Empresarial ENAIRE se ajusta a lo establecido en la Disposición Transitoria 2ª, apartado 2) letra b) de la Ley 9/2010 de 14 de abril.
- Que, en consecuencia, los trabajadores de las promociones 29 y 30, que ingresaron en la Entidad Pública con posterioridad al día 5 de febrero de 2010 no tienen derecho a percibir los complementos personales transitorios establecidos en el artículo 141 bis del II Convenio Colectivo profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo en la Entidad Pública Empresarial ENAIRE.

Es de Justicia que se pide en Madrid, a 8 de julio de 2016.

Sin embargo tal conflicto no se llegó a resolver, debido a que la Entidad Pública, ENAIRE, decidió desistir del procedimiento iniciado. Resolución que se interesa ahora, por medio del presente procedimiento.

Así mismo el pasado 2 de octubre de 2017, se presentó por este Sindicato, demanda de Conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional, que fue repartida bajo número de Autos 310/2017, procedimiento que finalizó por Sentencia, dictada en fecha 12 de enero, siendo Presidente del Tribunal y Ponente el Ilustrísimo Sr. Ricardo Bodas Martín, en la cual se estimaba la excepción de inadecuación de procedimiento, y se determinaba, en la fundamentación jurídica, que el procedimiento adecuado para la impugnación de los actos aplicativos del convenio con base a su supuesta ilegalidad, es el proceso excepcional recogido en el artículo 163.4 LRJS, debiendo concretar los actos que se impugnan, así como los preceptos cuya legalidad se cuestiona, concretando la legislación lesionada por el convenio y una sucinta referencia de los fundamentos jurídicos.

Con esta demanda se está intentando acceder a la tutela judicial, por medio del procedimiento apuntado en la referida sentencia, recientemente dictada.

A estos hechos, le son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Constitución Española.
2. Estatuto de los Trabajadores.
3. I Convenio Colectivo de los controladores de Circulación Aérea de 4 de marzo de 1999
4. Acuerdos suscritos entre el sindicato USCA y la Entidad Pública AENA.
5. RDL 1/2010, de 5 de febrero.
6. Ley 9/2010 de 14 de abril.
7. Acuerdo de 13 de agosto de 2010 entre USCA la Entidad Pública AENA.
8. Laudo Arbitral por el que se establece el II Convenio Colectivo Profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo en la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea de 9 de marzo de 2011.
9. Demás normativa de aplicación.

Por lo expuesto,

SUPLICO A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL, que admitiendo por presentado este escrito de demanda, con sus copias y documentos que se acompañan, se sirva de admitirlos y citar a las partes para la celebración de los actos de conciliación, y en su caso juicio, y dicte sentencia por la que se declare:

La inaplicación por ilegalidad de los actos aplicativos del II Convenio Colectivo Profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo en la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea aprobado de 9 de marzo de 2011, derivados de los artículos 141 bis, 29, 124 y 123, en concreto:

- I. El abono de las horas trabajadas por encima de las 1.200 horas anuales (CPAV), al valor de la hora ordinaria, únicamente al colectivo de CTA con contrato en vigor con anterioridad al 5/2/2010, excluyendo al resto de controladores con contrato en vigor al tiempo de publicación del Convenio (promociones 29 y 30). Art. 141 bis y 29.
- II. El abono de la acción social (CPAG) únicamente al colectivo de CTA con contrato en vigor con anterioridad al 5/2/2010, excluyendo al resto de controladores con contrato en vigor al tiempo de publicación del Convenio (promociones 29 y 30). Art. 141 bis.
- III. La minoración de tablas salariales contenida en los artículos 29 y 124.
- IV. La vinculación de las tablas salariales básicas del convenio colectivo a una jornada de 1.670 horas anuales. Artículo 123 y 124.

OTROSI DIGO, que esta parte asistirá al acto de juicio oral acompañada de letrado que la defienda.

SUPLICO A LA SALA se tenga por hecha la anterior manifestación a los efectos legalmente establecidos.

SEGUNDO OTROSI DIGO, que interesa al derecho de esta parte que se reciba el pleito a prueba proponiéndose para su práctica en el acto de juicio oral los siguientes medios de

PRUEBA

TESTIFICAL, consistente en el examen de los testigos que esta parte lleve al acto del juicio oral y los que se propongan en su día para que sean citados por este Juzgado.

DOCUMENTAL, consistente en la que se aporta anexa a la demanda y la que se aportará, por esta parte, en el momento procesal oportuno.

MÁS DOCUMENTAL, solicitando al juzgado para que requiera a la empresa la aportación de la siguiente documentación:

- Certificado de las masas salariales efectivamente ejecutadas del colectivo de control desglosando los siguientes ejercicios: 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.

El documento solicitado es trascendental para poder acreditar que el efecto pretendido por la Ley 9/2010 de reducir los costes salariales del colectivo de controladores aéreos fue plenamente satisfecho por la disminución de la masa salarial que se produjo particularmente del ejercicio 2009 al ejercicio 2010, así como acreditar la continua disminución, año tras año de la masa salarial del colectivo.

En concreto se pide el registro de coste empresa que el colectivo de controladores aéreos le supuso a la demandada en los ejercicios señalados.

No se solicitan las autorizaciones de gasto aprobadas por la CECIR, sino certificado de la empresa del coste bruto salarial del colectivo de controladores aéreos, en los ejercicios mencionados.

SUPlico A LA SALA se tengan por hechas las anteriores manifestaciones a los efectos legalmente establecidos.

Es de justicia que se solicita en Madrid a 5 de abril de 2018.

Fdo.: David Sequera Merino
Ldo. Col. ICAM. 63.606