

**DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO**

DEMANDANTE: SINDICATO NACIONAL DE CONTROLADORES AÉREOS (S.N.C.A.)

DEMANDADO: ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL ENAIRE

**A LA ILUSTRÍSIMA 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 como documento número 1, 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 del artículo 141 ter del III Convenio colectivo profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo. (en adelante IIICCP)**, que en la práctica generan una doble escala salarial, en la empresa, siendo contrario al Derecho Fundamental de Igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española.

La Demanda se interpone contra la **Entidad Pública Empresarial ENAIRE, (antes AENA)** con domicilio a efectos de notificaciones en Madrid, Avenida de Aragón s/n Bloque 330, portal 2, Parque Empresarial Las Mercedes, 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.
- **Organización de Controladores de la Circulación Aérea (OCCA)** con domicilio a efectos de notificaciones en Avenida de Aragón s/n Bloque 330, portal 2, Parque Empresarial Las Mercedes, 28022, Madrid.

Todo ello con base en los siguientes,

## HECHOS

### **PRIMERO. – El II CCP publicado el 9 de marzo de 2011, actualiza las tablas salariales del I CCP (en vigor desde 1999), exclusivamente para los Grupos 1 a 6, no así para los Grupos 7 y 8.**

La Disposición Transitoria Primera, apartado 2 a) de la Ley 9/2010, establece lo siguiente:

*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.*

Esta actualización, tal y como podemos comprobar en la siguiente tabla, es del 24,47%, y se aplica a todos y cada uno de los conceptos del Anexo I del II CCP (Tablas Salariales, doc. nº2) con excepción de los Complementos de Puesto de Trabajo (CPT) de los Grupos 7 y 8, que prácticamente se congelan o incluso se reducen.

Todo ello conforme al siguiente cuadro:

	ICCP (Ptas)	ICCP (€)	IICCP (€)	Incremento (%)	Debería ser (€)*	Faltan (diferencia)(€)	CPA CPT 7/8
Sueldo base	2807140	16871,25	20999,16	24,47			
CPT G1 CTA	10600695	63711,46	79299,24	24,47			
CPT G2 CTA	10178696	61175,20	76142,28	24,47			
CPT G3 CTA	9756695	58638,92	72985,44	24,47			
CPT G4 CTA	9106816	54733,07	67750,32	23,78			
CPT G5 CTA	8316194	49981,33	62209,8	24,47			
CPT G6 CTA	7054583	42398,90	52772,16	24,47			
CPT G7 CTA	6265531	37656,60	36108	-4,11	46871,17	10763,17	10761,63
CPT G8 CTA	5667166	34060,35	33099	-2,82	42394,92	9295,92	9294,32
Nivel I	76085	457,28	569,04	24,44			
Nivel II	152170	914,56	1138,2	24,45			
Nivel III	228255	1371,84	1707,6	24,48			
Nivel IV	304340	1829,12	2276,64	24,47			
Nivel V	380425	2286,40	2845,8	24,47			
Nivel VI	456510	2743,68	3414,96	24,47			
Nivel VII	532594	3200,95	3984,12	24,47			
Nivel VIII	608679	3658,23	4553,16	24,46			
Nivel IX	684764	4115,51	5122,44	24,47			
Nivel X	760849	4572,79	5691,6	24,47			

\***Debería ser**, es la cantidad en el caso de que se hubiese actualizado al 24,47%, como el resto de las dependencias.

No obstante, para determinados trabajadores se crea un nuevo Complemento a través del artículo 141 ter llamado *Complemento personal transitorio no absorbible, por adaptación al puesto de trabajo en dependencias de Grupos 7 y 8* que viene, **exactamente**, a compensar dicho decremento en el Complemento del Puesto de Trabajo para dichos Grupos 7 y 8, estableciéndose una discriminación que, como veremos más adelante, obedece única y exclusivamente a la fecha de ingreso en la empresa o incluso la promoción a la que pertenecen.

Dicho de otro modo, se reduce, no dando cumplimiento a lo establecido en la D.T.1º 2a) de la Ley 9/2010, el valor del Complemento de Puesto de Trabajo, exclusivamente en los Grupos 7 y

8, para posteriormente compensar sólo a una parte del colectivo, que finalmente no sufrirá dicha reducción. De esta forma se detrae del CPT (universal) una suma para, posteriormente, dotar de, exactamente, la misma cantidad a un recién y artificiosamente creado CPA que sólo van a cobrar, esta vez, las promociones 30 y anteriores, hurtando dicho derecho a las promociones 31 y siguientes.

Más de doce años más tarde, en agosto de 2023, se publicará el III CCP que mantiene inalterada dicha redacción en su artículo 141 ter, consolidando a la postre una doble escala salarial ilegal por fecha de entrada en la empresa, pues no permite acceder a dichas cantidades a los trabajadores de las promociones 31 y siguientes.

Se aporta la Ley 9/2010 como documento adjunto nº 2, y, el ICCP, el II CCP y el III CCP, como documentos adjuntos nº 3, 4 y 5.

**SEGUNDO. - Artículo 141 ter III Convenio colectivo profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (en adelante, IIIICCP).**

El tenor literal del artículo referido es el siguiente:

*Artículo 141 ter. Complemento personal transitorio no absorbible, por adaptación al puesto de trabajo en dependencias de Grupos 7 y 8.*

1. Los CTA que se encuentren destinados en dependencias encuadradas en los Grupos 7 y 8, a la fecha de entrada en vigor del II Convenio, percibirán el Complemento de Puesto de Trabajo, según se prevé en el punto 2 del artículo 132 de este convenio. Igual derecho tendrán aquellos controladores en activo a la entrada en vigor del II Convenio y aquellos alumnos controladores de la promoción 30 que se incorporaron con posterioridad en estas dependencias.

Además, percibirán este complemento en las siguientes cuantías:

- a) Grupo 7 de Dependencias: 12.231,60 €/año.
- b) Grupo 8 de Dependencias: 10.564,08 €/año.

2. La cuantía del CPT de estos CTA se verá incrementada en el valor de este complemento a efectos de cualquier estimación salarial de este convenio, mientras desarrollen sus funciones en las mencionadas dependencias de los Grupos 7 y 8.

Es decir, el IIIICCP establece el derecho al percibo de un concepto retributivo para un determinado colectivo de trabajadores: 1). - Para aquellos CTA que a la fecha de la entrada en vigor del II Convenio Colectivo estén destinados en dependencias encuadradas en los Grupos 7 y 8; 2). - Para los controladores en activo a la entrada en vigor del II Convenio Colectivo y; 3). - Para los alumnos controladores de la promoción 30 que se incorporen con posterioridad a las dependencias referidas de los Grupos 7 y 8.

Teniendo esto en cuenta, resulta obvio que, de conformidad con la redacción del precepto legal mencionado, se están estableciendo una serie de diferenciaciones entre los empleados de ENAIRE a la hora de determinar el derecho a percibir el complemento establecido en el artículo 141 ter del IIIICCP:

- i. Diferenciación en atención a la fecha de antigüedad en la empresa demandada.
- ii. Diferenciación entre aquellos alumnos controladores de la promoción 30 o anteriores y el resto de las promociones.

Estas distinciones se traducen en la práctica en la concesión de un privilegio salarial que depende única y exclusivamente de la fecha de antigüedad en la empresa y de la promoción de alumnos a la que se pertenezca, toda vez que el precepto legal que se impugna, conforme a la propia redacción de este, está excluyendo de manera tácita a los trabajadores con antigüedad distinta o a alumnos que provengan de promociones que no sean la 30 o anteriores.

**TERCERO. – Naturaleza jurídica del “complemento personal transitorio no absorbible, por adaptación al puesto de trabajo en dependencias de Grupos 7 y 8”.**

Se plantea en primer lugar, un problema en cuanto a la naturaleza jurídica de dicho complemento y qué es lo que realmente está compensando.

Tal y como está configurado en el artículo 141 ter del III CCP, pareciera que se le pretende dar forma de complemento de puesto de trabajo (CPT), lo cual no es posible jurídicamente por lo que a continuación se dirá. La única referencia a este complemento a lo largo de la norma convencional, la encontramos en el artículo 124 bis de este (cuando describe los conceptos retributivos), pero en ningún momento se define o especifican los requisitos o condiciones que deben darse para tener derecho al percibo.

Lo cierto es que origen del complemento es el explicado en el primer hecho. Es simple y llanamente la cantidad en que no se quiso actualizar el CPT, y que ahora se reserva exclusivamente a una parte del colectivo. Por supuesto, no es un Complemento de adaptación que emane de la DT1ª 2b) de la Ley 9/2010, porque la propia Ley no lo permite y porque no está recogido así en el Acuerdo de agosto de 2010, que es el que desarrolla el mencionado complemento de adaptación, en los términos permitidos por la mencionada Ley (se aporta como documento nº 6).

Es evidente que nos encontramos ante un complemento que compensa exclusivamente a algunos trabajadores, de los destinados en estas dependencias de la falta de actualización en el Complemento de Puesto de Trabajo, regulado en el artículo 132 del Convenio de aplicación, de los Grupos 7 y 8.

El complemento recogido en el artículo 141 ter del III CCP, tal y como está regulado y aplicado, no puede tener cabida ni en la consideración de CPT ni tampoco como complemento de adaptación al puesto de trabajo.

Pasamos a argumentar sobre el articulado y naturaleza de ambos conceptos salariales Complemento de Puesto de Trabajo (CPT) y Complemento de Adaptación de Jornada (CPA):

**i). - Complemento de puesto de trabajo.**

Definición del CPT en el III Convenio Colectivo:

De manera genérica, los complementos de puesto de trabajo se constituyen como complementos salariales cuyo derecho al cobro se devenga por las características del puesto de trabajo concreto o por la forma y circunstancias en las que el trabajador realiza su actividad.

En el caso que nos ocupa, el CPT viene definido en el artículo 132.1 del III CCP:

*“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.”*

Teniendo esto en cuenta, el propio Convenio Colectivo está configurando el CPT como un complemento salarial de carácter funcional, es decir, el trabajador tendrá derecho al mismo en

atención a las funciones que desarrolle. Asimismo, los artículos 59 (de forma genérica) y 66 del IIIICCP, establecen las funciones del puesto de trabajo de controlador de tránsito aéreo (CTA), siendo éstas las funciones que desempeñan diariamente todos y cada uno de los controladores asignados a un turno de trabajo en cuestión, con idénticas áreas de responsabilidad. De la redacción literal de este artículo se concluye inmediatamente que no existen diferentes funciones en base a la fecha de ingreso en la empresa ni a la promoción de la que se provenga.

A mayor abundamiento, el artículo 66 del Convenio Colectivo, establece que:

*“Las funciones señaladas en el Artículo anterior, como propias de la capacitación profesional de los CTA, serán desarrolladas por éstos con carácter general, habitual y con independencia en el desempeño de los puestos de trabajo que tengan asignados”.*

Es decir, la norma convencional configura el CPT como un complemento salarial de carácter funcional (es decir, se percibirá en atención a las funciones que se realicen por parte del trabajador sin hacer referencia a ningún otro requisito para su concesión) y, a la vez, establece expresamente que las funciones a realizar por los CTA son las mismas con independencia del puesto de trabajo que tengan asignado.

No existe diferencia alguna de funciones entre trabajadores CTA por razón de su antigüedad en ENAIRE o por la promoción de la que provengan, circunstancia que ya quedó acreditada en procedimiento seguido ante esa Ilustrísima Sala que, estimando la demanda, consideró que la reducción que el IICCP practicaba a las promociones 31 y siguientes, constituía una doble escala salarial inconstitucional que discriminaba por el motivo de la fecha de entrada en la empresa. Se aporta la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 18 de febrero de 2022 como documento adjunto nº 7.

Se aportan licencia de CTA de las dependencias 7 u 8 de la promoción 30 o anterior y licencia de controlador de la promoción 31, como documento adjunto nº 8. En ellas se puede observar que no existe diferencia alguna entre las funciones de unos y otros CTA.

Por último y para terminar de apuntalar esta argumentación, la propia ENAIRE, según recoge el Acta nº 42 de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo Profesional (prueba documental adjunta nº 9), interpelada por el Banco Social sobre la discriminación sufrida por los controladores de las promociones 31 y siguientes, y si ésta debería llevar acarreada una reducción proporcional de las funciones asignadas a un sus puestos, reconocía y señala que *“ello es incompatible en todo caso con la prestación del servicio ya que los controladores deben ejercer sus funciones de manera integral”*.

El artículo 132 del IIIICCP establece que el CPT es de *“índole funcional”*, el artículo 141 ter, obvia cualquier justificación y lo vincula, únicamente, a la antigüedad en la empresa y a la promoción de la que se proviene. Por ello, el artículo que se recoge un complemento salarial de abono arbitrario sujeto a unos requisitos contrarios a nuestro Ordenamiento Jurídico al poder entenderse estos como discriminatorios y carentes de motivación.

**ii). -Complemento personal transitorio no absorbible, por adaptación al puesto de trabajo.**

Como se ha dicho con anterioridad, este complemento personal por adaptación al puesto de trabajo se encuentra referido, además de en el artículo 141 ter del IIIICCP, en el artículo 124 bis de la misma norma convencional. No obstante, en ninguno de los preceptos legales señalados, se establece una descripción detallada de a qué obedece este complemento, es decir, no se explica: 1) En qué consiste la adaptación al puesto de trabajo (que parece ser el extremo que concederá el derecho a percibir el complemento); 2) Por qué sólo lo percibirán los CTA con una determinada antigüedad en la Empresa y los trabajadores alumnos que provengan sólo de la promoción 30,

excluyendo el resto de promociones; 3) Por qué sólo se circunscribe a la adaptación al puesto de trabajo de la dependencias de los Grupos 7 y 8, y 4) El complemento personal transitorio no absorbible, de adaptación, es el regulado en el acuerdo de agosto de 2010 en desarrollo del mandato de la Disposición Transitoria de la Ley 9/2010 y, ni esta Ley, ni ese acuerdo habilitan a la confección del complemento creado por el artículo 141 ter del IIICCP.

Por lo tanto, entendemos que decae también su consideración como complemento que retribuye la adaptación al puesto de trabajo, ello básicamente por idénticos motivos a los expuestos en el apartado anterior. Es decir, ni se define qué debe entenderse por complemento por adaptación al puesto de trabajo, ni qué debe considerarse como adaptación al puesto de trabajo, ni se detalla condiciones a cumplir para tener derecho a su abono.

Tal y como está contemplado en la norma convencional, a entender de esta parte, nos encontramos ante un complemento salarial que no obedece a criterio objetivo alguno, más allá de la fecha de entrada en la empresa, y, ello, porque la única motivación es la referida en el hecho primero de la presente demanda.

No puede considerarse como un complemento que retribuya la adaptación al puesto de trabajo por cuanto no existe diferenciación alguna entre funciones y condiciones entre los puestos de trabajo a desempeñar por los CTA que justifiquen el mismo.

**CUARTO. – Determinación de los actos derivados de la aplicación del IIICCP que se impugnan, que se considera vulneran el principio de igualdad, al vulnerar el principio de “a igual trabajo igual salario”, suponiendo una discriminación salarial, al no estar justificado en criterios de razonabilidad y proporcionalidad en relación con el trabajo desarrollado.**

Los actos llevados a cabo por la empresa demandada que se impugnan son los que se han llevado a cabo en aplicación del artículo 141 ter del IIICCP, cuya legalidad se cuestiona.

Como se ha puesto de manifiesto en el hecho anterior, el artículo 141 ter del IIICCP reconoce el derecho a percibir el complemento personal transitorio no absorbible, por adaptación al puesto de trabajo, estableciendo para ello el requisito de ostentar una antigüedad determinada en Enaire, así como provenir de la promoción 30, para el caso de alumnos controladores, en la práctica está limitando su cobro a las promociones 30 y anteriores, e impidiéndolo para las promociones 31 y siguientes.

Excluye de esta manera a los trabajadores que no ostenten antigüedad previa a la promoción 31, en definitiva, promociones 31 y siguientes. Pues bien, como venimos diciendo a lo largo de esta demanda, ni en el propio artículo 141 ter, ni a lo largo del articulado del IIICCP, se contiene justificación alguna para tal diferenciación entre trabajadores. No se fija ningún otro requisito más allá de los mencionados anteriormente, los cuales deben ser tenidos en cuenta como extremos que crean una situación de discriminación para con el resto de personal. Las condiciones exigidas para poder percibir el complemento carecen de toda fundamentación y razonabilidad que pueda justificar el establecimiento de condiciones distintas para trabajadores equiparables, extremo éste prohibido por nuestro Ordenamiento Jurídico toda vez que vulnera el principio de “a igual trabajo igual salario” contraviniendo de esta manera lo recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución (...)”.

En este mismo sentido se pronuncia, entre otras, la sentencia número 1006/2021, de 13 de octubre de 2021 de la Sala Social del Tribunal Supremo, cuyo Fundamento de Derecho quinto es del siguiente tenor literal:

*“QUINTO.1.-En consecuencia, partiendo tanto de la jurisprudencia constitucional expuesta, como de la jurisprudencia referida de esta Sala de casación -que señala “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 art. 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”“--; no concurriendo en el presente caso los presupuestos para que la diferencia salarial de trato fundada en el concepto de antigüedad pueda ser conforme al principio de igualdad”.*

En consecuencia, el precepto legal que se impugna vulnera tanto la normativa laboral vigente (artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores) como la Jurisprudencia existente en la materia, sin olvidar también, la contradicción que representa puesto en relación con otros artículos del IICCP (es decir, artículo 66 y 132.1), toda vez que:

- i).** – El artículo 132.1 del Convenio Colectivo establece el carácter funcional del CPT, es decir, éste está ligado al desempeño de unas determinadas funciones, sin más especificación ni excepción.
- ii).** - El artículo 66 establece que todos los CTA desempeñarán las mismas funciones sin distinción alguna al respecto. Tampoco la hay en los artículos en los que se describen las funciones.
- iii).** – El artículo 124 bis del IICCP establece como concepto retributivo el complemento que se impugna, pero sin especificar qué retribuye exactamente. Y ni este precepto ni el 141 ter explican por qué solo se debe abonar a un determinado colectivo de empleados.
- iv).** - El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece de manera expresa el principio de *“a igual trabajo igual salario”*.
- iv).** - Las sentencias de nuestros Altos Tribunales, han venido entendiendo que el Convenio Colectivo no puede establecer en materia salarial y de complementos, diferenciación alguna entre los trabajadores, a no ser que ésta venga amparada en criterios de razonabilidad, objetividad, equidad y proporcionalidad.

Así pues, entendemos que cabe concluir que el artículo 141 ter establece un trato diferente entre trabajadores sin justificación alguna para ello, creando de esta manera una situación de discriminación salarial entre empleados con la misma formación, funciones y responsabilidad.

Concretamente, dicha discriminación se genera toda vez que el derecho a percibir el reiterado complemento se limita a CTA con una determinada antigüedad en la empresa y a aquellos alumnos trabajadores de la promoción 30. La redacción del artículo, en definitiva, está vetando el acceso al complemento a los incorporados en la promoción 31 y siguientes. Ello, sin considerar que con independencia de fecha de ingreso en la empresa o promoción de la que se provenga, todos los CTA, tal y como se ha dicho, desempeñan sus funciones del mismo modo por lo que carece de sentido establecer un complemento salarial que retribuya la adaptación a un puesto de trabajo sólo para un colectivo de trabajadores, por cuanto la totalidad de los empleados pasan por las mismas fases de adaptación y ello no depende ni de la fecha de ingreso ni de la promoción.

Se está impidiendo al resto de empleados la posibilidad de acceder al derecho a percibir dicho complemento salarial sin que existan razones objetivas para dicha distinción entre empleados, creando así una situación de diferencia de trato, entre empleados que desempeñan el mismo trabajo, en atención a una circunstancia totalmente genérica como es la fecha de alta en la empresa o la procedencia de una determinada promoción.

**QUINTO. - Establecimiento de facto de una doble escala salarial cuya legalidad se cuestiona.**

Del texto del precepto legal que se impugna y su aplicación, se establece claramente una doble escala salarial. Llegados a este punto es necesario citar la jurisprudencia en materia de doble escala salarial dictada por el Tribunal Supremo en repetidas ocasiones.

Como ejemplo de ello, se recoge a continuación la literalidad del Fundamento de Derecho Segundo de la sentencia del Tribunal Supremo 3564/2019 (el subrayado no es original de la sentencia):

*"Nuestra doctrina al respecto la resume nuestra sentencia del pasado 1 de octubre de 2019 (R. 3071/2018) diciendo: "La jurisprudencia de esta Sala sobre la doble escala salarial, se sintetiza, entre otras, en las SSTs/IV 17-06-2010 (rco 148/2009), 18-06-2010 (rco 152/2009), 14-02-2017 (rco 43/2016), 09-03-2017 (rco 135/2016) y 28-11-2018 (rco 193/2015), en esta última se razona que: "deberemos atenernos a la uniforme doctrina de esta sala que 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 art. 14 CE."*

La citada sentencia recoge también alusión a sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional, explicitando literalmente lo siguiente:

*"2.- 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 art. 14 CE, entre las más recientes, en su STC 112/2017 de 16-10-2017, en la que 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 aquellos. Al respecto, este Tribunal ha declarado en su STC 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6 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 art. 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 ( art. 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 ( art. 9.2 CE), ha de complementar aquel sistema de determinación del salario asegurando los valores de justicia e igualdad que den efectividad al también mandato constitucional contenido en el art. 35.1 CE".*

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 art. 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 aquellos, 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, este Tribunal 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 artificiosamente 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 enmascara una infravaloración de su condición y de su trabajo"** ( STC 27/2004, de 4 de marzo , FJ 6). Por otra parte, continúa diciendo la precitada STC 27/2004 , en su mismo FJ 6, que "tras la desregulación que llevó a cabo la Ley 11/1994, de 19 de mayo, del que hasta entonces era un derecho a la promoción económico de carácter necesario, que ha pasado a ser dispositivo para las partes negociadoras, pueden incluso respetarse tan sólo los derechos ya causados bajo el convenio anterior o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente por los antiguos trabajadores ( art. 25.2 del vigente texto refundido del estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Sin embargo nada excusa la necesidad de 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 art. 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).".*

Por otro lado, tal y como se referencia en la misma sentencia, en la STS 21 de octubre de 2014 (rec. 308/2013), citando la anterior de 17 de noviembre de 2009, y con relación al ámbito del art. 14 C.E en las relaciones laborales, se precisa 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 o 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 ó ET"...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 art. 28 d 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**".*

Por tanto, queda evidenciado tal y como se desprende de las doctrinas del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, que la doble escala salarial, como la que nos ocupa, es contraria a Derecho toda vez que no existe una justificación objetiva y razonable para que así sea.

#### **SEXTO. - Sentencia de la Audiencia Nacional número 27/2022 de fecha 18 de febrero de 2022.**

En relación con la cuestión del establecimiento de doble escala salarial por el IICCP, esta parte ya interpuso conflicto colectivo en impugnación del artículo 132 del Convenio Colectivo. Dicho conflicto fue interpuesto ante esta Ilustrísima Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dando como resultado la sentencia que se adjunta como *documento número 7*.

La referida sentencia, en su Fundamento de Derecho Cuarto, entiende que el artículo 132 del IICCP establece una escala salarial sin justificación alguna toda vez que se basa únicamente en la antigüedad de los trabajadores en la demandada, creando así una situación de discriminación entre los empleados sin previsión de ser solventada.

Por ello, basándose en la Jurisprudencia anteriormente citada por esta parte, esta Sala estima la demanda interpuesta, por esta parte, en impugnación de los actos aplicativos del artículo 132 del IICCP.

Entiende esta parte, que las consideraciones de esta Sala contenidas en la sentencia mencionada son totalmente extrapolables y de aplicación al supuesto que nos ocupa, con la salvedad de que en este caso, además, se niega de forma absoluta el acceso a dicho complemento, ya que ni el mero paso del tiempo abre la posibilidad de que los trabajadores puedan terminar en algún momento percibiendo esta retribución, al no existir mecanismo alguno de convergencia hacia una situación salarial única para un mismo puesto de trabajo que lo permita. Por lo tanto, la situación denunciada con esta demanda, atenta, si cabe, con mayor intensidad al derecho de igualdad.

Así pues, en el caso origen de la presente demanda, también nos encontramos en la confección de una doble escala salarial que carece de toda justificación objetiva, tal y como se ha puesto de manifiesto a lo largo de la presente demanda.

Esta doble escala salarial, en la práctica, provoca una discriminación entre empleados equiparables y rompe así con el principio de "*a igual trabajo igual salario*" ya que retribuye de distinta manera trabajos idénticos, vulnerando el artículo 14 de la Constitución Española.

#### **SEPTIMO. - Reclamaciones previas.**

Se han procurado el reconocimiento de estos derechos de manera amistosa por medio de reclamaciones internas realizadas por diversos trabajadores afectados por la discriminación descrita.

Así mismo, se ha planteado el conflicto ante la Comisión de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje, regulada en el Capítulo XVI del convenio colectivo de aplicación, toda vez que en el

artículo 204 se recoge el planteamiento ante ésta, con carácter previo, de cualquier situación conflictiva de carácter colectivo (documento número 10).

A los anteriores hechos corresponden los siguientes,

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

- I. Constitución Española.
- II. Estatuto de los Trabajadores.
- III. Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

a. **En cuanto a la adecuación de Procedimiento de Conflicto Colectivo de Impugnación de Convenio Colectivo, regulada en el Título IX de la LRJS, para la tramitación de la presente demanda, en relación con el artículo 184 de la LRJS.:**

El procedimiento adecuado para la presente demanda es el de Conflicto Colectivo de Impugnación de convenios colectivos, en su modalidad de impugnación de los actos aplicativos del convenio, en base al artículo 163.4 de la LRJS, toda vez que reserva para esta modalidad procesal las demandas de la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho.

Asimismo en virtud del artículo 184 de la LRJS, las demandas de impugnación de convenios colectivos en las que se invoque vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, como es el caso de la presente demanda, se tramitarán, inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.

Por lo tanto, es la modalidad de Conflicto Colectivo de Impugnación de Convenio Colectivo, en su versión de actos aplicativos (163.4), a la que se deberá acumular el conocimiento de la pretensión sobre vulneración de derecho fundamental.

b. **En cuanto a la legitimación activa del Sindicato accionante en la presente demanda de Conflicto Colectivo, en base al artículo 165 en relación con el artículo 154 de la LRJS.**

El artículo 165 de la LRJS reserva la legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo a:

- Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, como es el caso, a **los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos** y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito
- A su vez el artículo 154 de la LRJS, refiere que estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos, los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

- El Sindicato accionante cuenta entre sus afiliados a un numeroso grupo de trabajadores afectados por la no ajustada a derecho doble escala salarial que se denuncia, por haberse incorporado a la empresa tras la entrada en vigor del IICCP.
- Asimismo, el Sindicato accionante tiene representatividad en la mesa negociadora del Convenio Colectivo, habiendo sido elegido, por los trabajadores de la demandada, para tal negociación.
- Por todo ello, el Sindicato accionante tiene interés en el conflicto planteado y ostenta representatividad de los trabajadores, en los términos del artículo 165, asimismo le corresponde un ámbito de actuación coincidente, al menos, con el conflicto que se plantea, en términos del artículo 154.

- IV. Reglamento (UE) 2015/340, de 20 de febrero de 2015
- V. Reglamento (UE) 2017/373, de 1 de marzo de 2017
- VI. I Convenio Colectivo de los controladores de Circulación Aérea de 4 de marzo de 1999
- VII. Acuerdos suscritos entre el sindicato USCA y la Entidad Pública AENA.
- VIII. RDL 1/2010, de 5 de febrero.
- IX. Ley 9/2010 de 14 de abril.
- X. Acuerdo de 13 de agosto de 2010 entre USCA la Entidad Pública AENA.
- XI. 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.
- XII. III Convenio colectivo profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo.
- XIII. Demás normativa de aplicación.

En su virtud,

**SUPLICO A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL**, que teniendo por presentado este escrito de demanda, con sus copias y documentos que se acompañan, se sirva admitirlos, tenga por hechas las manifestaciones en él contenidas a los efectos legales oportunos y, en sus méritos, acuerde 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 de los actos derivados del artículo 141 ter del III Convenio colectivo profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo, en lo referente al abono del complemento salarial en atención a la fecha de alta del trabajador en la demandada, así como a la promoción de la que provienen los alumnos controladores.
- Se reconozca a todos los CTA, destinados en las dependencias encuadradas en los Grupos 7 y 8 del IICCP, el derecho a percibir el referido complemento en igualdad de condiciones sin diferenciación alguna por la fecha de ingreso en la empresa o la promoción de la que provienen los alumnos controladores.
- Así mismo, que se declare que la aplicación de tal artículo 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 de 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, incrementadas en el interés legal del dinero, en aplicación del artículo 183 de la LRJS.
- En definitiva, se cuantifica la indemnización, que se solicita en aplicación del art. 183, en las cantidades que los trabajadores debieron percibir y no han percibido de no haber sido aplicada la doble escala salarial, que se considera contraria a ley, aplicando el interés legal del dinero, toda vez que, en su caso, la indemnización equivalente a las cantidades no cobradas se percibirá años después a cuando debieron haberlas cobrado.
- Asimismo, se solicita que se cite al Ministerio Fiscal, por imperativo legal, al demandar la existencia de vulneración de derechos fundamentales recogidos en la Constitución.

**OTROSI DIGO:** Que esta parte interesa se prepare y disponga lo necesario para poder practicar en el acto de juicio la PRUEBA ANTICIPADA que seguidamente pasamos a proponer:

**A. DOCUMENTAL:**

La que se aporta junto con el presente escrito de demanda, y la que se pueda presentar en el momento procesal oportuno.

**SEGUNDO OTROSI DIGO:** Que esta parte aporta junto con este escrito de demanda, la prueba documental que considera oportuna con su preceptivo índice. Asimismo, en el momento procesal oportuno aportará el resto de prueba documental que considere adecuada para sostener su pretensión.

**B. TESTIFICAL:**

Que será propuesta lista de testigos por esta parte con el tiempo de anticipación necesario a fin de que sean citados para su comparecencia en el acto de juicio por esta parte con el tiempo de anticipación debido.

**TERCER OTROSI DIGO.** Que se tenga por presentado este escrito y se admita en su conjunto y en los pedimentos efectuados en ella en la forma interesada, dándosele el trámite de urgencia y preferencia que fija la LRJS en su artículo 177 y siguientes.

**CUARTO OTROSI DIGO:** Que a los efectos de notificaciones se designa el domicilio profesional del letrado que comparece y suscribe la demanda David Sequera Merino sito en Madrid, Calle Ibiza, n.º 1, 1º dcha. E-mail: [dsequera@ibiza1.es](mailto:dsequera@ibiza1.es) y número de teléfono 620829471

**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 6 de febrero de 2024.

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