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 III Convenio Colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la entidad pública ENAIRE (en adelante IIICCP), que en la práctica generan una 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 y artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.**

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. – ANTECEDENTES DE HECHO Y OBJETO DE LA PRESENTE DEMANDA: CANTIDADES ECONÓMICAS ASIGNADAS AL COMPLEMENTO CPAF EN EL IIICCP DE CONTROLADORES AÉREOS DE ENAIRE

En primer lugar, y en aras de aportar claridad y evitar posibles confusiones durante el proceso, cabe señalar una serie de procesos de Conflicto Colectivo que, en cierta medida, pueden tener alguna relación tangencial con la presente Demanda y que han sido en su momento interpuestos por este Sindicato Nacional de Controladores Aéreos (SNCA) durante la vigencia del IICCP de Controladores Aéreos. Todos ellos hacen referencia al alcance de la doble escala salarial que se establece en ENAIRE entre los controladores contratados con anterioridad al 5 de febrero de 2010 ("pre5F") y aquéllos contratados con posterioridad a esa fecha ("post5F"):

1. Conflicto Colectivo 83/2018, Sentencias SAN 114/2018 y 85/2020 y STS 534/2023:
   Ilegalidad del art. 141bis en lo referente a su Complemento Personal de Adaptación General (CPAG) y Variable (CPAV). Hace referencia a la discriminación a los controladores post5F en cuanto al acceso a la Acción Social del colectivo, y a la remuneración de la jornada efectivamente realizada por el trabajador por encima de las 1.200h anuales, respectivamente. Según este sindicato, ambos conceptos jamás fueron exclusivos del personal pre5F y por tanto jamás debieron formar parte de un complemento excluyente en el Laudo IICCP. Existe actualmente un Incidente de Nulidad de Actuaciones interpuesto al considerar que el Tribunal Supremo no ha respondido, en su sentencia 534/2023 a las alegaciones que se planteaban, en particular respecto de la fundamentación para la diferencia de trato jurídico entre el CPAG (la Sentencia reconoce el derecho de acceso al mismo, es decir, a la Acción Social, a todo el colectivo de controladores) y el CPAV.

2. Conflicto Colectivo DFU 276/2021 y Sentencia SAN 5/2022:
   Discriminación por endogamia en la distribución de controladores seleccionados en la Convocatoria de acceso de 2006 entre las promociones 27, 28, 29 y 30. Hace referencia a la distribución de controladores mediante criterios de parentesco entre estas cuatro promociones, de las cuales las dos primeras son "pre5F" y las dos últimas "post5F", contrariamente al sorteo que establecía el propio Tribunal de Selección de la citada convocatoria, y que nunca se llevó a cabo.

3. Conflicto Colectivo 350/2021 y Sentencia SAN 27/2022:
   Minoración del Complemento de Puesto de Trabajo (CPT), regulada en el Art. 132.4 del IICCP, durante los seis primeros años tras su contratación, solamente para los trabajadores de las promociones 31 y posteriores (contratados a partir de 2016).

Así pues, el objeto de la presente demanda es el reparto de los 58.593.626,40 € anuales (Doc. Nº 1: Documentación aportada por ENAIRE en reunión de 11 de marzo de 2021 de la Comisión Negociadora del IIICCP) que el IIICCP recién publicado sigue distribuyendo entre los controladores pre5F de forma exclusiva mediante el **Complemento Personal de Adaptación Fijo (CPAF)** en su artículo 141bis.1.1.

Dicho reparto, a nuestro entender, establece un elemento de doble escala salarial no conforme a la legalidad vigente, jurisprudencia al respecto, y al derecho de Igualdad (art. 14 CE) entre los trabajadores de ENAIRE ("igual retribución por trabajo de igual valor"), toda vez que no existe, a fecha de entrada en vigor del IIICCP y durante la vigencia de éste, elemento objetivo que justifique tal tratamiento diferenciado entre los trabajadores.

Todo ello, como se desarrollará en la presente Demanda, dado que el elemento objetivo que habilitaba transitoriamente la doble escala salarial y el art. 141bis del IICCP, es decir, la Disposición Transitoria Primera de la Ley 9/2010, ha superado de manera evidente el ámbito temporal de su carácter transitorio: "*en tanto se produce la apertura del mercado a nuevos proveedores de servicios*".

Así pues, esta Demanda solicita una redistribución de la masa salarial destinada al complemento CPAF en el IIICCP acorde a derecho, tal y como se evidenció durante el proceso negociador del mismo, tanto en las propuestas de SNCA, como en el Dictamen del Presidente de su Mesa Negociadora y Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Profesor Jesús Cruz Villalón. Se solicita, pues, que la distribución de la masa salarial entre los empleados se efectúe bajo criterios de Igualdad. Como se desarrollará más adelante, el montante total de las masas salariales del colectivo a lo largo de los años para el IIICCP estaban fijadas de antemano en el Acuerdo de Bases entre ENAIRE y USCA de 2018 (Doc. Nº 2), aprobado tanto por USCA como por la empresa y por los Ministerios pertinentes "*condicionado a que, en ningún caso, se produzca incremento de la masa salarial*" (Doc. Nº 3, autorización Ministerio de Hacienda del Acuerdo de Bases de 2018), constituyendo éste el documento de partida para la negociación en la Comisión Negociadora del IIICCP que tuvo lugar entre 2019 y 2022. En tal documento se detallan las masas salariales (anexo I y II) para los siguientes 7 ejercicios, considerando que el IIICCP estaría aprobado "*antes de 30 de junio de 2019*", si bien como sabemos ha sido publicado finalmente cuatro años más tarde.

En particular y a los efectos de esta Demanda, se solicita que los 58.593.626,40 € anuales asignados al complemento discriminatorio CPAF sean redistribuidos de manera igualitaria y sin incremento de masa salarial entre todos los trabajadores, mediante el incremento de la cantidad asignada al **Complemento de Nivel** en el propio IIICCP (art. 124 bis y Anexo I). Todo ello en línea con la Propuesta de IIICCP de SNCA en la Mesa Negociadora del IIICCP (Doc. Nº 4).

En efecto, en el *status quo* actual de IICCP y recién aprobado IIICCP, nos encontramos con controladores pre5F que tienen niveles profesionales consolidados a razón de casi 500€/mes (C. Nivel + CPAF) por nivel, mientras que los niveles consolidados a partir de 2010 lo son a razón de 50€/mes (C. Nivel), cantidades aproximadas. Todo ello a través del mencionado Complemento Personal de Adaptación Fijo (CPAF), que consideramos discriminatorio y que establece, pues, una enorme brecha salarial, no sólo en contra los controladores post5F, que no tienen acceso al mismo, sino también dentro del colectivo pre5F, con empleados con hasta casi 60.000€ anuales de CPAF frente a otros con cantidades sensiblemente inferiores en función de los niveles profesionales consolidados en 2010 (y una media por controlador pre5F en torno a los 30.000€ anuales). Todo ello tiene su origen en el Acuerdo de Bases de 2010 (Doc. Nº 7) entre, la entonces, AENA y el sindicato mayoritario USCA, en el que la negociación colectiva dio contenido al Complemento personal transitorio de adaptación que emana de la Disposición Transitoria Primera de la Ley 9/2010.

En conclusión, la presente Demanda para la igualación de condiciones entre los controladores de ENAIRE, solicita la redistribución de los 58.593.626€ anuales de CPAF (Doc. Nº 1, Documentación aportada por ENAIRE en reunión de 11 de marzo de 2021 de la Comisión Negociadora del IIICCP) entre todos los niveles profesionales consolidados por la totalidad de controladores: 15.060 niveles (Doc. Nº 5, Acta número 31 de la Comisión Negociadora del IIICCP):

Masa salarial CPAF anual	**58.593.626 €**
Número de niveles	15.060
Redistribución a C. Nivel (anual)	3.891 €
Redistribución a C. Nivel (mensual)	**324 €**

Así pues, esta Demanda solicita que se reconozca el derecho al cobro de las cantidades asignadas al CPAF dentro de la masa salarial del colectivo, incrementando para ello el valor del **Complemento de Nivel** actual (53,89€/mes) en 324€, hasta los 377,89€/mes, redistribuyendo la dotación del CPAF actual (que desaparece) y, por tanto, sin incremento alguno en la masa salarial del colectivo.

De esta forma, todos los niveles profesionales de todos los controladores, independientemente de la fecha en que se consolidaron o de su fecha de contratación, son remunerados en igualdad de condiciones:

NIVEL PROFESIONAL	ANUAL	MENSUAL
Nivel I	4.534,68 €	377,89 €
Nivel II	9.069,36 €	755,78 €
Nivel III	13.604,04 €	1.133,67 €
Nivel IV	18.138,72 €	1.511,56 €
Nivel V	22.673,40 €	1.889,45 €
Nivel VI	27.208,08 €	2.267,34 €
Nivel VII	31.742,76 €	2.645,23 €
Nivel VIII	36.277,44 €	3.023,12 €
Nivel IX	40.812,12 €	3.401,01€
Nivel X	45.346,80 €	3.778,90 €

SEGUNDO. - COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO PREVISTO EN LA LEY 9/2010 (DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª 2.B)

En fecha 15 de abril de 2010 entra en vigor la Ley 9/2010, de 14 de abril, por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo.

Esta Ley, en su Disposición Transitoria 1ª 2 b) regula la posibilidad de que, por medio de la negociación colectiva, se acuerde un complemento personal **transitorio** no absorbible por adaptación a la nueva jornada, para los Controladores de Tránsito Aéreo (en adelante CTA), que ingresaron, como trabajadores de la demandada, con anterioridad al 5 de febrero de 2010 (pre5F). En concreto dicho precepto transitorio refiere lo siguiente:

"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."

Tal posibilidad se plasma en el Acuerdo de Bases de agosto de 2010, acuerdo firmado únicamente por la empresa y el sindicato mayoritario USCA. El mismo, dispone lo siguiente:

"La retribución básica para los CCA en activo a 5 de febrero de 2010 estará compuesta por el SOF y por el complemento personal transitorio no absorbible de adaptación a la nueva jornada. Dicho complemento será variable, y se incluirá en el cálculo del valor de la hora ordinaria. La suma de ambos conceptos no será inferior al equivalente al SOF abonado el 2009".

En aquel momento, todos los CTA existentes en la empresa tenían una antigüedad anterior al 5 de febrero de 2010.

Tras el Acuerdo de Bases de agosto de 2010, y dado que la negociación colectiva fracasa, el IICCP se consigue sacar adelante por medio de un laudo que trae su origen en el mandato arbitral encomendado a Manuel Pimentel Siles (BOE de 26 de enero de 2011, Doc. Nº 6).

En dicho mandato arbitral, para el IICCP, se establecía claramente que el árbitro debía respetar lo establecido en la Ley 9/2010 y también aquello que ya se hubiera pactado con anterioridad, refiriéndose claramente a las negociaciones habidas durante 2010, y de manera especial al Acuerdo de Bases de 13 de agosto de 2010 (Doc. Nº7).

A pesar de ello, el Laudo arbitral, que se corresponde con el IICCP, excediendo de sus competencias y en perjuicio de los CTA que serían contratados con posterioridad al 5 de febrero de 2010, reinterpreta el Acuerdo de agosto de 2010 y configura el Complemento personal transitorio no absorbible por adaptación a la nueva jornada como la suma de tres complementos, el Complemento Personal de Adaptación Fijo (CPAF), Complemento Personal de Adaptación General (CPAG) y Complemento Personal de Adaptación Variable (CPAV); y los reconoce únicamente a los CTA pre5F. Esta Configuración se contenía en el artículo 141 bis del extinto IICCP, bajo el epígrafe *"Artículo 141 bis. Complemento Personal* ***Transitorio*** *no Absorbible de adaptación a la nueva jornada."*

A este respecto, merece la pena mencionar la Sentencia de esa Ilustrísima Sala de lo Social de la Audiencia Nacional n.º 5/2022, de fecha 13 de enero de 2022, (Doc. Nº8, páginas 45 y 46) entre las mismas partes de este procedimiento, que, aun no siendo la causa petendi, entra a valorar la existencia de un exceso de las competencias del

laudador y refiere la existencia de una doble escala salarial referido al CPAG y CPAV, toda vez que eran conceptos que se habían negociado con carácter universal y no reservados únicamente al colectivo pre5f, en el Acuerdo de agosto de 2010, reconociendo, únicamente, la exclusividad para el colectivo pre5F, como complemento personal transitorio, del denominado CPAF, toda vez que este CPAF es el complemento que contiene las características del complemento personal transitorio no absorbible de adaptación a la nueva jornada, pactado en el Acuerdo de agosto de 2010 y al que habilita la Ley 9/2010.

Es decir, el IICCP plasma el Complemento Personal de Adaptación contenido en el Acuerdo de Bases de 2010, emanante de la Disposición Transitoria Primera 2 b) de la Ley 9/2010, en su Artículo 141 bis, y lo redefine bajo el nombre de Complemento Personal Transitorio de Adaptación Fijo (CPAF).

La vigencia inicial establecida en el IICCP abarcaba hasta el 31 de diciembre de 2013 más un año de prórroga, vigencia que fue extendida posteriormente por acuerdo entre ENAIRE y USCA hasta el 31 de diciembre de 2020 (Doc. Nº28).

Actualmente el IICCP ha perdido vigencia con la entrada en vigor del IIICCP, de reciente publicación y cuyos actos aplicativos se impugnan, en cuanto al mantenimiento, sine die, de una doble escala salarial basada en la percepción, por parte, **únicamente**, de los trabajadores Pre5F, del complemento personal transitorio de adaptación fijo (CPAF).

En lo que respecta a esta demanda, venimos a mantener, por lo que se expondrá en su desarrollo, **que superado el periodo de <u>transitoriedad</u> que habilitaba la asignación de esa parte de la masa salarial a un concreto colectivo (pre5F), la misma se debe distribuir entre todo el colectivo de CTA, en orden a criterios que no supongan la existencia de una doble escala salarial que conculca el derecho a la igualdad del artículo 14 de la Constitución Española (CE) y en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en cuanto lo desarrolla en el seno de las relaciones laborales,** en la medida que el mantenimiento de dicha reserva, a un colectivo que realiza las mismas funciones y tiene los mismos derechos y obligaciones que el resto, únicamente en base a la fecha de entrada en la empresa, vulnera los Derechos Fundamentales de los trabajadores que iniciaron su relación laboral con la empresa después del 5 de febrero de 2010 (post5F).

TERCERO. – SE HA PRODUCIDO LA APERTURA DEL MERCADO A NUEVOS PROVEEDORES PREVISTA EN LA LEY 9/2010.

La apertura del servicio de control de aeródromo ("torres de control") a nuevos proveedores comenzó con la publicación, en el año 2010, del RDL 1/2010 y de la Ley 9/2010, donde ambos, en su artículo 1, establecen:

> *"Artículo 1. Designación de proveedores civiles de servicio de tránsito aéreo.*
>
> *1. Los servicios de tránsito aéreo de control de área y control de aproximación, así como los de información de vuelo, de alerta y de asesoramiento asociados a los volúmenes de espacio aéreo en los que se prestan tales servicios, continuarán prestándose directamente por la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA), como entidad designada para dicha función.*
>
> *2. Corresponde al Ministerio de Fomento designar, dentro de bloques específicos de espacio aéreo, a proveedores civiles de servicios de tránsito aéreo de aeródromo debidamente certificados por una Autoridad Nacional de Supervisión de la Unión Europea. La resolución de designación especificará los requisitos técnicos y operativos que el proveedor de servicios deberá cumplir para iniciar su actividad de acuerdo con la normativa comunitaria. La designación por parte del Ministerio de Fomento deberá ir precedida de un informe de la Comunidad Autónoma afectada en el caso de que se trate de designar nuevos proveedores de tránsito aéreo de aeródromo para aeropuertos de competencia autonómica.*
>
> *3. La designación del proveedor de servicios de tránsito aéreo de aeródromos por el Ministerio de Fomento se hará a propuesta del gestor aeroportuario. La propuesta concretará el tipo de servicios de tránsito aéreo que solicita para el aeródromo, de acuerdo con sus características técnicas, económicas y la normativa aplicable, así como, en su caso, la empresa o entidad proveedora.*
>
> *La propuesta del gestor aeroportuario formará parte de su poder de organización, sin que en ningún caso tengan carácter vinculante para aquel ni los informes que deban acompañar su propuesta, ni los acuerdos o pactos que deban precederla, cualquiera que fuera la norma que los hubiera establecido o los exija.*
>
> *El inicio en la prestación de servicios por parte del proveedor de servicios de tránsito aéreo designado requerirá en todo caso la previa supervisión e informe favorable por parte de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea.*
>
> 4. *Las tareas que no sean propiamente de tránsito aéreo, como la dirección de plataforma, podrán realizarse directamente por el gestor aeroportuario o encomendarse por éste a los proveedores civiles de servicios de tránsito aéreo de aeródromo."*

A finales de 2010 se publicó **la *Orden FOM/3352/2010*** (Doc. Nº 9)*, de 22 de diciembre, por la que se determinan los aeropuertos gestionados por la entidad pública empresarial*

Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea para la selección de nuevos proveedores civiles de servicios de control de tránsito aéreo de aeródromo, por medio de la cual se eligen 13 aeropuertos para los que se licitará, mediante concurso previo, el servicio de tránsito aéreo de aeródromo a nuevos proveedores de servicios. Dicho proceso de transición culminaría en enero de 2014, con la transición de la Torre de Control del Aeropuerto de Alicante, última de las 12 torres que finalmente se licitaron.

A la adjudicación inicial de los servicios ATS a los nuevos proveedores de servicios mediante designación de la Dirección General de Aviación Civil entre los años 2010 y 2011 le siguieron las posteriores licitaciones y adjudicaciones en los años 2017 y 2018 de esos mismos aeropuertos (renovaciones en la licitación) (Doc. Nº 10). Para entonces, el proveedor de servicios de tránsito aéreo estatal (antes AENA, hoy ENAIRE) **había pasado de prestar servicio en el año 2010 en 41 aeropuertos a sólo 21 en la actualidad**.

A dichos aeropuertos se suman además otros 6 aeropuertos gestionados no por AENA, sino por otras entidades públicas o privadas (Lleida, Andorra-La Seu, Castellón, Teruel, Murcia-Corvera y Ciudad Real), en los cuales también se prestan servicios de tránsito aéreo por entidades privadas en función de las políticas de contratación de cada gestor de la infraestructura y con total libertad de elección entre el mercado de proveedores de control de aeródromo debidamente certificados, siendo por tanto la relación total de los aeropuertos cuya provisión de servicios de tránsito aéreo se lleva a cabo por proveedores privados de 26 de los 47 en los que se presta servicio por medio de proveedores civiles.

Además, existen hasta 6 bases militares, abiertas al tráfico civil, en las cuales ENAIRE tampoco presta servicio de tránsito aéreo, por lo que, si las tuviésemos en cuenta, **ENAIRE tan sólo sería concesionaria en 21 de los 53 aeropuertos en los que se gestiona tráfico civil en nuestro país**.

Quedando el esquema actual como sigue:

		EMPRESA ENCARGADA TWC			
OPERADORA		ENAIRE	SKYWAY	SAERCO	EJÉRCITO
AENA	A Coruña (LCG)				
	Adolfo Suárez Madrid-Barajas (MAD)				
	Albacete (ABC)				
	Alicante-Elche Miguel Hernández (ALC)				
	Almería (LEI)				
	Asturias (OVD)				
	Badajoz (BJZ)				
	Bilbao (BIO)				
	Burgos (RGS)*				
	César Manrique-Lanzarote (ACE)				
	Córdoba (ODB)*				
	El Hierro (VDE)**				
	Federico García Lorca Granada-Jaén (GRX)				
	Fuerteventura (FUE)				
	Girona-Costa Brava (GRO)				
	Gran Canaria (LPA)				
	Huesca-Pirineos (HSK)*				
	Ibiza (IBZ)				
	Internacional Región de Murcia (RMU)				
	Jerez (XRY)				
	Josep Tarradellas Barcelona-El Prat (BCN)				
	La Gomera (GMZ)*				
	La Palma (SPC)				
	León (LEN)				
	Logroño-Agoncillo (RJL)				
	Madrid-Cuatro Vientos (LECU)				
	Melilla (MLN)				
	Menorca (MAH)				
	Málaga-Costa del Sol (AGP)				
	Palma de Mallorca (PMI)				
	Pamplona (PNA)				
	Reus (REU)				
	Sabadell (QSA)				
	Salamanca (SLM)				
	San Sebastián (EAS)				
	Santiago-Rosalía de Castro (SCQ)				
	Seve Ballesteros-Santander (SDR)				
	Sevilla (SVQ)				
	Son Bonet (LESB) (-)				
	Tenerife Norte-Ciudad de La Laguna (TFN)				
	Tenerife Sur (TFS)				
	Valencia (VLC)				
	Valladolid (VLL)				
	Vigo (VGO)				
	Vitoria (VIT)				
	Zaragoza (ZAZ)				
CATALUÑA	Lleida-Alguaire				
	Andorra- La Seu*				
PRIVADOS	Castellón				
	Teruel (-)				
	Ciudad Real*				
	* Aeropuertos AFIS.				
	**Aeropuerto mixto TWC/AFIS				
	En proceso de liberalización				
	(-) No está gestionado				

Se puede comprobar asimismo estas cuotas de mercado entre los distintos proveedores certificados en la Circular de Información Aeronáutica "Información de cizalladura" publicada por ENAIRE en fecha 18 de mayo de 2023 (Doc. Nº 15). E igualmente también en la Publicación de Información Aeronáutica (AIP) "Servicios de tránsito aéreo" de fecha 24 de febrero de 2022 (Doc. Nº 16).

De reciente publicación, en el año 2023, es el Proyecto de Orden Ministerial (Doc. Nº 17) por el cual se pretende abrir concurso para dar servicio en una serie de torres, 7 de gran importancia estratégica: Bilbao, Gran Canaria, Málaga-Costa del Sol, Palma de Mallorca, Santiago-Rosalía de Castro, Tenerife Norte-Ciudad de La Laguna y Tenerife Sur.

Con estas cifras, **es más que evidente que el monopolio existente en el año 2010 sobre la provisión de servicios de tránsito aéreo ha desaparecido por completo, y que tal y como señalábamos en el encabezamiento de este Hecho, la apertura del mercado a nuevos proveedores prevista en la Ley 9/2010 ha tenido lugar.** (Documentos Nº 9 a 17).

En un orden inferior, aunque también reseñable pues ocurre de manera paralela a la privatización del servicio de torre y ahondando en la pretendida reforma y apertura del sector, siguieron una serie de medidas legislativas, en concreto:

- La certificación de nuevos proveedores de servicios de tránsito aéreo - *Real Decreto 931/2010, de 23 de julio, por el que se regula el procedimiento de certificación de proveedores civiles de servicios de navegación aérea y su control normativo.*

- La regulación de servicios de información de aeródromo (AFIS) y sus proveedores través del Real Decreto 1133/2010, de 10 de septiembre, por el que se regula la provisión del servicio de información de vuelo de aeródromos (AFIS).

- La liberalización de la formación de controladores de tránsito aéreo y la certificación de sus organizaciones, hasta la fecha monopolizadas en una única organización, de carácter público - Orden FOM 1841/2010, de 5 de julio, por la que se desarrollan los requisitos para la certificación de los proveedores civiles de formación de controladores de tránsito aéreo

- Regulación del servicio de Dirección de Plataforma Aeroportuaria (SDP) - Real Decreto 1238/2011, de 8 de septiembre, por el que se regula el servicio de dirección en la plataforma aeroportuaria).

Diversos aeropuertos en los que se prestaba servicio de control de aeródromo por parte de AENA, pasaron a prestar únicamente Servicio de Información de Aeródromo (AFIS), cuyo servicio se le encargó inicialmente a la empresa pública INECO, para más tarde, en el año 2018, ser licitadas por AENA S.A, resultando adjudicatarias, en todos ellos, empresas privadas (Doc. Nº 11 y 12). Por otro lado, se externalizó parte del servicio de control de aeródromo prestado en el aeropuerto más importantes del país (Madrid-Barajas), por medio de lo que se llamó "Servicio de Dirección de Plataforma" (SDP), regulado en el RD 1238/2011. Este servicio también fue licitado mediante concurso, resultando adjudicataria nuevamente una empresa privada de las ya certificadas a tal efecto por la Autoridad Nacional competente (Doc. Nº 14).

Todo este proceso ocurrió en paralelo a la privatización de la formación de controladores aéreos, hasta 2010 competencia exclusiva del Estado por medio de la entidad pública SENASA, que quedó liberalizada por medio de la certificación de diversas organizaciones de formación, tal y como consta en el Doc. Nº 13, que hoy en día operan y forman personal aeronáutico, fijando precios por la formación completa que conducen a la licencia comunitaria de controlador de tránsito aéreo (Reglamento UE 2015/3040) que rondan los 70.000€.

CUARTO. – EL PERIODO DE TRANSITORIEDAD ESTÁ AMPLIAMENTE SUPERADO.

La **Disposición Transitoria Primera de la Ley 9/2010** es el único argumento que podría permitir, en su momento, establecer un distinto tratamiento para aquellos controladores "*en activo a 5 de febrero de 2010*". Así se especifica en el art 124 bis del II y IIICCP (Doc. Nº 27 y 31):

> *"Artículo 124 bis. Conceptos retributivos.*
>
> *La estructura salarial de los CTA estará constituida por los siguientes conceptos retributivos:*
> *1. Sueldo base.*
> *2. Complementos:*
> *[…]*
> *2.1.3 Derivados de la ley 9/2010, de 14 de abril.*
> *a) Complemento personal transitorio no absorbible de adaptación a la nueva jornada:*

De carácter fijo.
De carácter general.
De carácter variable. "

Es evidente, por tanto, que la legalidad de dicha doble escala viene condicionada por el alcance temporal de dicha **transitoriedad**. Una vez agotada la misma, debe decaer cualquier capacidad entre las partes para pactar una doble escala, puesto que dejan de existir criterios objetivos y razonables que la sustenten.

Resulta crítico, en consecuencia, analizar y dirimir el **alcance temporal** de la "**transitoriedad**" que la D.T.1ª Ley 9/2010 establece, para así determinar hasta qué momento las disposiciones que de allí se derivan (en este caso, la existencia de complementos exclusivos para controladores pre5F) son aplicables.

Acudamos pues al propio texto de la Ley 9/2010 (Doc. Nº 30):

> *"Disposición transitoria primera. Medidas transitorias en relación al actual prestador de servicios de tránsito aéreo.*
>
> *Para garantizar la seguridad, eficacia, continuidad y sostenibilidad económica de la prestación de los servicios de tránsito aéreo y **en tanto se produce la apertura del mercado a nuevos proveedores de servicios**, además de las restantes previsiones de esta ley, resultarán aplicables al régimen de los controladores civiles de tránsito aéreo al servicio de AENA las siguientes disposiciones:*
> *[...]*
> *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."***

En el literal de la misma ya queda claro que el ámbito temporal de la transitoriedad ha de ser "***en tanto se produce la apertura del mercado a nuevos proveedores de servicios***".

Consecuentemente, la validez legal de cualquier régimen que se fundamente en la D.T.1ª finalizará cuando tal *apertura del mercado de servicios de control* se implemente. Y más concretamente el servicio de *control de aeródromo*, incluyendo sus variantes AFIS y SDP, que son las que la propia Ley 9/2010 liberaliza, manteniéndose los servicios de ruta y aproximación en manos públicas, tal y como hemos señalado recientemente en el Hecho anterior.

Es precisamente este proceso de ruptura del monopolio de la entonces AENA y modificación de la estructura del sector uno de los objetivos principales que

minuciosamente describe la Ley 9/2010 (y RD-Ley 1/2010 de 5 de febrero). Dicha ruptura de monopolio se implementó mediante la Orden Ministerial FOM 3352/2010 de 29 de diciembre de 2010, que privatizaba 13 torres de control de aeródromo[1] de AENA (Doc. Nº 9).

Si bien el ámbito de Transitoriedad definido por la Ley 9/2010 es suficientemente explícito, existe además otro documento que contribuye a disipar cualquier género de dudas en cuanto a la duración temporal que tales medidas transitorias deben abarcar: ENAIRE presentó el 8 de julio de 2016 Demanda de Conflicto Colectivo en la Audiencia Nacional (CC 205/2016, Doc. Nº 18). Tal documento aporta nueva información que contribuye a clarificar más si cabe cualquier posible ambigüedad en torno al ámbito temporal de la transitoriedad de la D.T.1ª Ley 9/2010.

La Demanda de ENAIRE, en efecto, fundamenta su razonamiento en la Ley 9/2010, que a su vez enraiza con el RDL 1/2010 de 5 de febrero y, éste, a su vez viene fundamentado por el **Informe del Director General de Aviación Civil de 4 de febrero de 2010** sobre la "problemática situación de AENA", del cual aporta diversos extractos.

En su punto 4 (página 10 y 11 de la demanda presentada por ENAIRE), el Director General de Aviación Civil analiza las *Medidas que cabría plantear para corregir el desequilibrio*:

> *"Es necesario [...] para que se pueda garantizar la continuidad del servicio hasta que la medidas estructurales se implanten, que AENA pueda exigir a su personal de control que realice las horas de trabajo que permitan garantizar la continuidad del servicio [...] Elemento esencial de estas medidas estructurales es la entrada de nuevos proveedores de control de tránsito aéreo en un número de aeropuertos y la sustitución de los servicios de control en los aeródromos de menor volumen por servicios AFIS…"*

Posteriormente esta idea se desarrolla en los apartados: *4.1 Medidas estructurales* y *4.1.1 Promover la designación de nuevos proveedores de tránsito aéreo* del citado Informe, en el cual se explicita (página 11 a 14 de la demanda):

> *"Los servicios de control de tránsito aéreo de área (ruta) y aproximación [...] continuarán prestándose directamente por AENA, como entidad designada para dicha función. Adicionalmente, las tareas que no fuesen propiamente de tránsito aéreo, como la dirección de plataforma, podrán realizarse directamente por el gestor aeroportuario o encomendarse por éste a los proveedores civiles de tránsito aéreo.*

[1] Finalmente fueron 12 torres de control las que pasaron a manos privadas, puesto que Melilla, por razones de Seguridad Nacional, siguió gestionándose por parte de ENAIRE.

[...]

Esta medida permitiría a AENA concentrar sus controladores en menos centros y dependencias para asegurar la continuidad del servicio con un promedio de horas trabajadas por controlador similar a otros proveedores europeos".

Y en su apartado *4.2 Medidas transitorias "durante el tiempo que se requiera para la efectiva implantación de las medidas previstas en el apartado 4.1.1*", esto es, "*Promover la designación de nuevos proveedores de tránsito aéreo* ", y así permitir la recolocación de los controladores involucrados en la privatización de las 13 torres de control con el objetivo de, finalizado este periodo transitorio, asegurar la prestación del servicio y reducir la jornada efectiva de los controladores de la entonces AENA (ahora ENAIRE) hacia los estándares europeos. Estamos hablando de principios de 2010, hace más de 13 años.

A continuación, la propia demanda de ENAIRE continúa con los razonamientos de la Ley 9/2010 y su exposición de motivos, ahondando continuamente en la transitoriedad y el carácter temporal "*por el tiempo mínimo imprescindible*" de las medidas extraordinarias que se legislan mientras se reforma el sector mediante la apertura del mismo a nuevos proveedores de servicio:

"El segundo bloque de medidas entraña una modificación transitoria de ciertas condiciones laborales de los controladores de AENA para garantizar su capacidad de prestación segura, suficiente y continuada de los servicios de control de tránsito aéreo, ***en tanto se implemente la reforma y continúe siendo el proveedor único o mayoritario de estos servicios.*** *En tal sentido, se imponen exclusivamente aquellas modificaciones que resultan inexcusables para asegurar que AENA sea capaz de cumplir con sus obligaciones como proveedor de tales servicios* ***y por el tiempo mínimo imprescindible.***

[...]

En virtud de cuanto antecede, resulta necesaria y urgente la adopción de las medidas imprescindibles que posibiliten, por un lado, la apertura de la prestación de servicios de navegación aérea a nuevos proveedores certificados y, por otro, la modificación transitoria de ciertas condiciones laborales de los controladores de AENA para garantizar que dicha entidad, ***en tanto continúe siendo el proveedor único de servicios****, sea capaz de prestarlos de forma segura, eficaz, continuada y económicamente sostenible, en todo su ámbito de competencia.*

[...]

La modificación transitoria de las condiciones laborales de los controladores de AENA que se acaba de exponer y que es la mínima e imprescindible para garantizar los objetivos que persigue la presente ley, no resulta posible ni en el marco del I convenio

colectivo de los controladores de AENA, ni en el marco del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores."

En conclusión, los términos de transitoriedad establecidos en la reforma del sector, desde el Informe del Director General de Aviación Civil hasta la propia Ley 9/2010, habían de limitarse en todo caso "*hasta que la medidas estructurales se implanten", "elemento esencial de estas medidas estructurales es la entrada de nuevos proveedores de control de tránsito aéreo", "durante el tiempo que se requiera para la efectiva implantación de las medidas previstas", "por el tiempo mínimo imprescindible", "en tanto [*AENA*] continúe siendo el proveedor único de servicios"* o *"en tanto se produce la apertura del mercado a nuevos proveedores de servicios"...*

A la fecha de presentación de la presente demanda la diferencia de trato entre colectivos de CTA, que debía ser transitoria, perdura por más de 13 años. Teniendo en cuenta la validez del IIICCP y sus prórrogas, **dicha doble escala salarial se pretende perpetuar, al menos, hasta el año 2033 (23 años de duración)**.

Resulta del todo inasumible entender que la transitoriedad, habida cuenta de la madurez de la apertura del mercado a nuevos proveedores en el sector, y en base a la interpretación que se le confiere tanto en la Ley 9/2010 como en el Informe del Director General de Aviación Civil, de 4 de febrero de 2010, y que es el punto de partida de toda reforma del sector, no se entienda a fecha de hoy como agotada. Es evidente que la reestructuración del sector y la entrada de nuevos proveedores en competencia han superado hace mucho tiempo el monopolio público anterior a 2010.

A partir del fin de la vigencia inicialmente establecida para el Laudo (IICCP), el 31 de diciembre de 2013, a través inicialmente de la prórroga de cinco años pactada entre ENAIRE y USCA (Doc. Nº 28), y ahora, a través del acuerdo de un nuevo convenio colectivo (IIICCP, Doc. Nº 31)), empresa y sindicato mayoritario han ido "estirando el chicle" de la citada Transitoriedad claramente fuera del ámbito temporal que en la ley muy explícitamente se establece. La transitoriedad ha sido utilizada maliciosamente por las partes mayoritarias de la Mesa de Negociación para hacer un "borrón y cuenta nueva" interesado entre los trabajadores, y muy alejado de las directrices que la propia Ley y la jurisprudencia al respecto establecen. **Un elemento más para jugar en la negociación sindical, aceptado por el sindicato mayoritario, fuera ya de cualquier justificación legal para su mantenimiento en la actualidad y, menos aún, en el futuro.**

Así, la situación excepcional de doble escala que debía haber finalizado inicialmente el 31 de diciembre de 2013, con el fin de la vigencia del Laudo IICCP redactado por Manuel

Pimentel (más un año adicional de prórroga automática para la negociación del IIICCP), muy en línea con los tiempos previstos para el traspaso de la última torre de la FOM 3352/2010 (Alicante, en enero de 2014), pretende ahora extenderse hasta, al menos, el año 2033.

Es pues, a nuestro entender, evidente que el IIICCP bajo ningún concepto puede mantener distinción retributiva alguna entre controladores pre/post5F una vez el ámbito temporal transitorio que establece la D.T.1ª Ley 9/2010 está más que superado, agotado, caduco.

QUINTO. – CONTEXTO ECONÓMICO

Si bien el impacto económico de esta demanda es nulo, puesto que se está hablando exclusivamente de un problema de reparto (sin incremento) de la masa salarial como consecuencia de una doble escala que esta parte entiende es ilegal, a fin de adelantarnos a algunos argumentos que de contrario se esgrimirán con total seguridad, es necesario repasar cuál ha sido el impacto económico de la reforma legislativa llevada a cabo en el año 2010, y su evolución posterior.

Las masas salariales reales y abonadas, declaradas por la propia ENAIRE al colectivo de control, son las que se reflejan en la siguiente tabla (Doc. Nº 19).

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Masa Salarial [M€]	875	780	480	439.9	419.8	419

2014	2015	2016	2017	2018	2020
409	401.1	394.2	388.7	385.7	370.7

Se observa claramente:

1. Una drástica reducción entre el año 2009 y el año 2010, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 9/2010. La jornada por encima de las 1.200 horas anuales dejó de considerarse extraordinaria, y pasó de estar retribuida al 275% del valor ordinario, exclusivamente al 100% de éste, principal justificación desde el punto de vista económico de la reforma de 2010.

   Esta medida, por sí sola, supuso un ahorro de 300M€ anuales.

2. A lo largo de la década, la jubilación del personal más antiguo y caro, y su sustitución por personal más joven y barato, ha provocado una reducción progresiva del coste que se cuantifica en más de 100M€ anuales.

Esta reducción de costes ha tenido un impacto significativo en la tasa de navegación aérea que se repercute a los usuarios del espacio aéreo, fundamentalmente aerolíneas.

Su evolución a lo largo de la década, comparativa al resto de proveedores se puede comprobar en el Documento Nº 20, si bien resumimos la evolución española en la siguiente tabla:

Año	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tasa Unitaria [€]	84,11	84,11	77,83	71,84	71,84	71,84

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
71,8	71,78	71,76	69,67	61,63	51,08	45,44

Todo ello en términos nominales, sin tener en cuenta la inflación. Se observa por tanto que la tasa unitaria española se ha reducido sustancialmente durante la década.

Los valores de 2023 para dicha tasa unitaria, comparando los cinco principales proveedores europeos (que son el grupo de comparación que establece el organismo EUROCONTROL y que, entre los cinco, gestionan más de la mitad del tráfico aéreo en Europa) son los siguientes (Doc. Nº 21):

Tasa 2023	Valor [€]
Reino Unido	86,58
Francia	73,6
Alemania	72,95
Italia	72,28
España	54,62

Teniendo en cuenta que en 2009 (antes de la reforma), la tasa española era la más cara de Europa (84,11€, muy lejos de la segunda más cara, Reino Unido, con 73,54€, ver Doc. Nº 20), es indudable el esfuerzo y la eficacia de ésta al constatar que ahora es la más barata con diferencia de entre los cinco principales proveedores europeos.

Todo lo anterior se puede comprobar asimismo en la reciente nota de prensa del Consejo Rector de la propia ENAIRE de 27 de abril de 2023 (Doc. Nº 22), que resume bien a las claras el estado de las cuentas de ENAIRE así como la competitividad de sus costes de navegación aérea:

> *"Las tarifas de ruta se mantienen por debajo de 2019 y, desde 2020, son las más bajas de los grandes proveedores europeos."*
> *"En lo económico, la deuda de ENAIRE es nula a partir de 2019 (en 2011 superaba los 517 millones de euros). En 2022, ENAIRE alcanzó un máximo histórico en inversión con 168,9 millones de euros, especialmente en modernización tecnológica."*

En definitiva, la normalización de la tasa de navegación aérea junto con la apertura del mercado a nuevos proveedores, como establecía la Ley 9/2010 en sus medidas transitorias, demuestran, por sí solas, la inexistencia de razones jurídicas o económicas, a día de hoy, para mantener un complemento retributivo de forma

exclusiva a una parte de los trabajadores, en perjuicio de la otra y que se configura como una doble escala salarial atentatoria al principio de igualdad del artículo 14 de la CE.

SEXTO. – NEGOCIACIÓN DEL IIICCP

La mesa negociadora del IIICCP se constituyó en fecha 18 de diciembre de 2018, estando compuesta, en el banco social, por un total de 12 representantes, miembros de las siguientes organizaciones sindicales (Doc. Nº 23, Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del IIICCP):

- 9 miembros del sindicato USCA.
- 1 miembro del sindicato SPICA.
- 1 miembro de sindicato SNCA.
- 1 miembro del sindicato OCCA.

A pesar de que formalmente eran cuatro los sindicatos que formaban el Banco Social, se sucedieron múltiples reuniones y grupos de trabajo en paralelo a dicha mesa, durante todo el proceso negociador, donde sólo acudían empresa y sindicato mayoritario, y que fueron denunciados por los sindicatos minoritarios (Doc. Nº 24). En la práctica, empresa y sindicato mayoritario trabajaron por separado para llegar a un acuerdo que satisficiera exclusivamente a ambos, y que incluiría, como se ha demostrado a la postre, la perpetuación *sine die* de la doble escala salarial.

Dicha negociación ha culminado con la suscripción del IIICCP entre la empresa ENAIRE y los representantes del sindicato que ostentaba mayoría de miembros en el banco social (USCA) y también de OCCA. El Convenio Colectivo, por medio de lo regulado en el artículo 141 bis, perpetua inalteradamente la doble escala salarial, existente desde el año 2010, en particular por medio del CPAF.

El proceso negociador parte en diciembre de 2018 de un condicionante previo que establece las bases del que debía ser futuro IIICCP: el Acuerdo de Bases entre ENAIRE y USCA de octubre de 2018 (Doc. Nº 2).

En el mismo, se establece el montante total de la masa salarial del colectivo de controladores aéreos para lo que inicialmente se entendía que sería la vigencia del IIICCP (hasta 2025, pues se emplazaban a tener el texto acordado en junio de 2019), según el siguiente extracto:

Anexo 2

ESCENARIO 45 – CON REVISIÓN SALARIAL

Conceptos	2017 REAL	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	A
Masa	408,8 mill €	414,5 mill €	422,2 mill €	434,2 mill €	439,4 mill €	442,2 mill €	445,9 mill €	450,8 mill €	453,5 mill €	

La concreción y distribución de dichos montantes quedó encomendada a la Comisión Negociadora del IIICCP.

La autorización del preacuerdo, por parte del Ministerio de Hacienda (Doc. Nº 3), establecía claramente, de cara a su validez que "*Todas las acciones incluidas en el preacuerdo quedan condicionadas a que, en ningún caso, se produzca incremento de la masa salarial".*

Consciente de dicha limitación, durante el periodo en que se desarrolló la negociación, el sindicato demandante (SNCA) llevó a cabo distintas acciones en orden a dar por finalizada la doble escala salarial, derivada del artículo 141 bis, así como ha mantenido durante toda la negociación la necesidad de que el nuevo convenio regulara un sistema retributivo donde la masa salarial fuera repartida en base a criterios que no conculquen el derecho a la igualdad, recogido en el artículo 14 de la CE y 17 del ET. A pesar de ello, y como ya se ha dicho en repetidas ocasiones, en la presente demanda, el IIICCP mantiene inalterada la ilícita doble escala salarial.

Durante los casi cuatro años que ha durado el proceso negociador, ha habido asimismo algunos hitos muy significativos al respecto de la posible ilegalidad de seguir manteniendo el régimen de doble escala salarial y las pautas que, consecuentemente, el IIICCP debiera haber seguido:

En primer lugar, cronológicamente hablando, encontramos en junio de 2021 **el Dictamen "Adecuación y objeciones del modelo de asistencias a la legalidad vigente"** (Doc. Nº 25) **emitido por el Presidente de la Mesa Negociadora Prof. Jesús Cruz Villalón,** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y de amplia y reconocida trayectoria profesional en el campo y Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. En tal documento, se solicita al Prof. Cruz un análisis jurídico acerca de la doble escala salarial en ese momento existente en ENAIRE y su eventual perpetuación o desaparición en el IIICCP:

En las páginas 23 a 25, el Profesor Cruz revisa la facultad de la Mesa Negociadora para pactar la distribución de la masa salarial del colectivo de controladores (prefijada por el Acuerdo de Bases de 2018) en nuevas estructuras salariales, distintas a las del IICCP,

siempre respetando las cuantías totales y sin incrementar por tanto la masa salarial del colectivo:

> *"En segundo lugar, el cómputo comparativo entre dos años presupuestarios lo es en términos de cálculo global de toda la plantilla incluida dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo, por tanto, permitiendo ello que las retribuciones individuales de cada trabajador puedan variar en más o menos siempre que para el total de la plantilla se mantenga homogénea la masa salarial. Como precisa alguna concreta resolución judicial, "una cosa es la naturaleza y fijación del salario, aislada e individualmente considerado, y otra es el alcance de la "masa salarial" que es un concepto jurídico que se determina en las Leyes anuales de Presupuestos, en relación con el personal laboral de las Entidades públicas empresariales" (SAN, social, 6 de noviembre de 2009, re. 199/2009, ECLI:ES:TS:AN:2009:4908)."*
>
> *"Al no tratarse de un cómputo individualizado, con carácter general* ***es posible que el convenio colectivo cambie los CTAs a los que se les reconoce un determinado complemento, así como los requisitos para tener derecho a un determinado complemento, incluida la determinación de la cuantía de ese complemento, siempre que en términos globales no se altere la masa salarial*** *tal como viene descrita presupuestariamente."*

Seguidamente, en las páginas 28 a 31, el Prof. Cruz analiza en profundidad el carácter transitorio y alcance temporal en la jurisprudencia al respecto de las dobles escalas salariales en función de la fecha de ingreso, y concluye en particular para el caso de la que se produce en el colectivo de controladores de ENAIRE entre pre5F y post5F:

> *"Sin embargo, también debe advertirse que la mencionada jurisprudencia igualmente contempla ciertas prevenciones o cautelas sobre estos sistemas de determinación retributiva, que desembocan en diferencias salariales en función de la fecha de ingreso. Por ejemplo, para que la diferencia salarial fundada en la fecha de cambio de condiciones por la modificación del convenio colectivo, que provoca una doble escala por la fecha de ingreso, sea 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 que, con base en pautas de compensación o reequilibrio, determinen el establecimiento de la diferencia de modo transitorio, asegurando su desaparición progresiva (STS 5 de marzo de 2019, rec. 1468/2018, ECLI:ES:TS:2019:1533). De este modo, lo más importante a los efectos del complemento que estamos analizando es que el complemento tenga carácter transitorio, se asegure su progresiva desaparición y, en particular, no se presume que concurra causa justificativa de la diferenciación de tratamiento cuando la doble escala salarial se prolonga en el tiempo sin que se aporten hechos que motiven la persistencia de la diferenciación (STC 112/2017, de 16 de octubre), desembocándose últimamente en la reafirmación en estos casos de prolongación injustificada en afirmar el principio general de igual de retribución por trabajo de igual valor (STS 7 de octubre de 2020, rec. 2592/2018, ECLI:ES:TS:2020:3259).*

De este modo, como conclusión el convenio colectivo, sin perjuicio de la licitud de la diferencia de tratamiento establecida a través del complemento de adaptación, debe incorporar algún mecanismo de progresiva convergencia de todos los CTAs, de modo que se contemple su progresiva desaparición."

"Segundo, que la propia Ley 9/2010 de manera expresa prevé el carácter transitorio de este complemento de adaptación, lo que obliga al propio convenio colectivo que lo introduzca o lo mantenga a establecer un régimen jurídico del mismo que garantice ese carácter transitorio."

"De otro lado, que estando también la normativa presupuestaria vinculada a estos condicionantes derivados de la prohibición de constitucionalidad, la misma no puede convertirse en un impedimento a la necesaria temporalidad y por ende, convergencia retributiva; en todo caso, habrá que habilitar un procedimiento que permita dicha convergencia, efectuar una interpretación de la normativa presupuestaria permisiva de la misma, sobre la premisa de que técnicamente no puede afirmarse que exista una imposibilidad material de dar cumplimiento a los condicionantes presupuestarios, de un lado, y a las exigencias de progresiva convergencia de los dos colectivos de CTA referidos, de otro lado."

*"**Desde luego, lo que no puede interpretarse es que la convergencia se posterga hasta el momento de la jubilación de todo el personal vinculado a la empresa a 5 de febrero de 2010, pues eso supondría materialmente vaciar de contenido la previsión legal de que el complemento ha de ser transitorio y, al propio, tiempo supondría dilatarlo en el tiempo más allá de lo que se viene admitiendo como razonable por parte de la jurisprudencia que se ha pronunciado al efecto.**"*

"De principio esta fórmula sería posible, en la medida que se pretende ajustar en esos términos de no alteración de la masa salarial global y, por tanto, respetaría el principio de homogeneidad establecido por la Ley de Presupuestos. El nuevo complemento a incorporar en el convenio colectivo no se basaría en la disposición transitoria de la Ley 9/2010, pero sí en la libertad de negociación colectiva en la fijación de la estructura salarial que se estime más adecuada. En tal sentido, el nuevo complemento se podría reconocer genéricamente a cualquier CTA, con independencia de su fecha de ingreso, sería la vía a través de la cual se tendería a la convergencia progresiva de las retribuciones en el seno del conjunto de los CTAs, siendo lógico que responda a circunstancias singulares de productividad o de disponibilidad de los empleados de ENAIRE. "

*"Más aún, ha de estimarse que la operación cambio de la estructura salarial tendría la específica finalidad de dar cumplimiento al mandato de la Ley 9/2010 de establecer un mecanismo progresivo de transitoriedad en la percepción del complemento salarial, por lo que **no podría entenderse que contradice la finalidad de la Ley 9/2010, especialmente cuando con ello se atendería la exigencia de la jurisprudencia sobre convergencia retributiva ante un sistema de doble escala salarial.**"*

"Naturalmente, el cambio que se propone provocaría un aumento individualizado de las retribuciones de algunos CTAs, pero ello no es inconveniente dado que como ya hemos referido la homogeneidad es de carácter global, que no individual."

"Teniendo presente, una vez más la finalidad de la operación de cambio de la estructura salarial propuesta, orientada hacia la convergencia del conjunto de los CTAs, puede justificarse la misma, eso sí siempre que quede garantizado la misma no produce un incremento de la masa salarial en el medio largo plazo, sino simplemente una minoración de la reducción de costes que de forma natural provocaría la pervivencia del sistema vigente."

Finalmente, el Dictamen concluye claramente al respecto de la doble escala salarial y su transitoriedad en el colectivo de controladores aéreos en su Conclusión Quinta (pg. 35):

"Este complemento debe tener un carácter transitorio, lo que requiere que el convenio establezca los criterios de su progresiva supresión con vistas a lograr un proceso de convergencia retributiva de todos los CTAs en la medida en que realicen el mismo trabajo."

Siguiendo la cronología de eventos durante la negociación en la Mesa del IIICCP, en enero de 2022 la Audiencia Nacional emite su **Sentencia SAN 5/2022** (Doc. Nº 8) si bien haciendo hincapié en los complementos en aquel momento bajo controversia, CPAG y CPAV. La Sala emite de nuevo un claro dictamen acerca del régimen transitorio de la doble escala salarial en el colectivo de controladores y análisis de la jurisprudencia al respecto (páginas 46 a 51):

"No cabe duda que, en definitiva, tanto en relación al CPAG, como al CPAV se establece un doble sistema retributivo en atención a la fecha de ingreso de los trabajadores en la empresa, antes del 05-02-2010 o a partir del 05-02- 2010, cuantitativamente mayor para los primeros, y, además y especialmente, sin que las diferencias se reduzcan con el tiempo, sin que, además, se establezcan en el referido convenio o en pactos ulteriores en favor del colectivo que ingresó a partir del 05-02-2010 fórmulas compensatorias, bien retributivas o de otra posible naturaleza, para reducir la desigualdad, ni tampoco se han articulado fórmulas para asegurar la desaparición progresiva de la diferencia."

"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"."

"... según nuestra doctrina constitucional, para que la diferencia salarial fundada en el concepto de antigüedad pueda ser conforme al principio de igualdad, es necesario que en

el propio Convenio se introduzca algún tipo de contraprestación para los afectados y que, con base en pautas de compensación o reequilibrio, el establecimiento de la diferencia se haga de modo transitorio, asegurando su desaparición progresiva, de modo que el sistema de doble escala salarial sirva únicamente para proporcionar una solución transitoria a un momento coyunturalmente comprometido para una empresa, que la obligue a establecer un tratamiento diferenciado a sus empleados por razón del tiempo de incorporación a la misma (Sentencia no 112/2017 del Tribunal Constitucional, Sala Segunda, de 16 de octubre de 2017, en el recurso de amparo 5547/2016, que cita en este sentido la STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 7).”

Pues bien, a pesar de la claridad y contundencia de la argumentación del Prof. Cruz Villalón como de la propia Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, el recién publicado IIICCP de controladores aéreos mantiene inalterado el art. 141bis en su redacción, perpetuando pues la doble escala salarial durante un periodo de hasta 10 años más, en un ejercicio, a nuestro parecer, de absoluto desdén hacia el marco legal vigente. Un sistema de doble escala que se extendería desde 2010, durante al menos 23 años, cuando la restructuración del sector con la ruptura del monopolio y apertura a nuevos proveedores de control de aeródromo que establecía la DT1º de la Ley 9/2010, ha sido más que superada hace tiempo. En definitiva, una actitud, desde luego, incomprensible y temeraria en una empresa pública que se mueve por intereses en connivencia con el sindicato de trabajadores mayoritario, para aprobar convenios colectivos y regímenes salariales ilegales que explotan los intereses de una mayoría actual en el colectivo, a costa de otra que, siendo minoritaria en este momento, será por supuesto mayoritaria y eventualmente la única en el medio y largo plazo.

Por supuesto, las propuestas de SNCA en la Mesa del IIICCP han priorizado en todo momento la convergencia hacia una escala salarial única, una vez superada con creces la transitoriedad que habilitaba el art. 141bis en el IICCP. En particular, y en términos análogos a los solicitados en esta Demanda, la Propuesta de IIICCP de SNCA en la Mesa Negociadora (Doc. Nº 4) propone que los 58.593.626€ anuales asignados al complemento discriminatorio **CPAF** sean redistribuidos de manera igualitaria y sin incremento de masa salarial entre todos los trabajadores, mediante el incremento de la cantidad asignada al **Complemento de Nivel** en el propio IIICCP (art. 124bis y Anexo I).

SÉPTIMO. – EXISTENCIA DE DOBLE ESCALA SALARIAL QUE VULNERA EL DERECHO A LA IGUALDAD.

El complemento **CPAF** en controversia en la presente Demanda se contempla como de carácter **transitorio**, lo que supone que el Convenio Colectivo debe contemplar la progresiva convergencia de todos los CTA que realizan el mismo trabajo y, por tanto, un momento en el que finalice el trato diferenciado y se respete el principio de Igualdad entre los trabajadores que desempeñan un mismo trabajo.

Debe tenerse presente, a estos efectos, que la existencia de este complemento deriva de los cambios introducidos y la reforma del sector del control aéreo emprendida por la Ley 9/2010 y el Real Decreto 1/2010.

El establecimiento de una diferencia retributiva entre trabajadores que realizan las mismas tareas en función de la fecha de ingreso en la empresa es lo que doctrina y jurisprudencia califican como **doble escala salarial**. Con carácter general, la jurisprudencia, tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo, incluso del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, han aceptado la licitud de estas formas de doble escala salarial cuando concurren causas justificativas al efecto. Para el Tribunal Constitucional, aunque el principio de igualdad de remuneraciones implica la eliminación de cualquier tratamiento peyorativo injustificado para un mismo trabajo, o para un trabajo del mismo valor, sin embargo, admite que ciertas circunstancias objetivas pueden justificar la corrección de una excepción a lo anterior, aceptando de este modo la licitud de ciertas formas de introducción de las dobles escalas salariales.

En nuestro caso no existe justificación alguna para mantener el complemento CPAF restringido al colectivo pre5f, una vez superados los hitos transitorios y a mayor abundamiento, realizada una nueva negociación y alcanzado un acuerdo de Convenio Colectivo, sin que, en éste, se hayan acordado medidas que finalicen con la diferencia de trato, y ni siquiera recojan criterios de convergencia o de compensación al colectivo desfavorecido.

La Jurisprudencia del Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional han determinado que para que la diferencia salarial fundada en la fecha de ingreso, sea 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 que, con base en pautas de compensación o reequilibrio, determinen el establecimiento de la diferencia de modo transitorio, asegurando su desaparición progresiva (STS 5 de marzo de 2019, rec. 1468/2018, ECLI:ES:TS:2019:1533).

Tal y como han manifestado los Altos Tribunales, al valorar los complementos que determinan estas diferencias de trato: "*lo más importante a los efectos del complemento que estamos analizando, es que el complemento tenga carácter*

transitorio, se asegure su progresiva desaparición y, en particular, no se presume que concurra causa justificativa de la diferenciación de tratamiento cuando la doble escala salarial se prolonga en el tiempo sin que se aporten hechos que motiven la persistencia de la diferenciación" (STC 112/2017, de 16 de octubre*), "desembocándose últimamente en la reafirmación, en estos casos de prolongación injustificada, en afirmar el principio general de igual de retribución por trabajo de igual valor "*(STS 7 de octubre de 2020, rec. 2592/2018, ECLI:ES:TS:2020:3259).

El IIICCP, debió, cuando menos, incorporar algún mecanismo de progresiva convergencia de todos los CTA, de modo que se contemple su progresiva desaparición, no haciéndolo así, mantiene sine die una doble escala salarial por razón de la fecha de entrada en la empresa o antigüedad, sin contener ningún mecanismo de convergencia y sin ningún tipo de contraprestación para el colectivo de CTA (post5F) que son perjudicados por no poder acceder a la parte de la masa salarial asignada para retribuir el CPAF, que como hemos dicho se corresponde con el complemento transitorio regulado en la Disposición Transitoria de la Ley 9/2010. En el seno de la negociación colectiva se pudo y se debió reorientar el complemento transitorio o crear otros nuevos, donde la totalidad de la masa salarial se distribuyera entre el colectivo de CTA en ENAIRE, sin distinciones, que hoy en día lo son, únicamente, por la fecha de entrada en la empresa. Dicha distribución no implicaría un aumento de masa salarial, pues lo que se pretende es una distribución equitativa: llevar a cabo una nueva redistribución de las partidas presupuestarias aprobadas, conforme a la ley, sin que dicho reparto se base en criterios discriminatorios como lo son la fecha de entrada sin ya criterio objetivo alguno que soporte tal trato diferenciado y superada la transitoriedad que establecía la propia DT1ª Ley 9/2010.

Nos encontramos ante un complemento que fue acordado, en el año 2010, precisamente con la representación de los trabajadores que estaban en la empresa en ese mismo año 2010, esto es, el colectivo pre5F, que precisamente es el que se beneficia de dicho complemento.

El IIICCP se ha acordado entre la empresa y el sindicato mayoritario, cuyos afiliados son predominantemente del colectivo pre5F (huelga decir que el sindicato demandante, SNCA, no ha firmado el IIICCP), y es evidente que nos encontramos ante un complemento que beneficia al colectivo pre5F (los que estaban cuando se pactó) y en perjuicio del colectivo post5F (los que llegarían después y, en aquel momento, sin posibilidades de negociación y, a día de hoy, todavía minoritarios en el Colectivo). En definitiva, en palabras del TC "*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).

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 Titulo 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. <u>En cuanto a la legitimación activa del Sindicato del Sindicato accionante en la presente demanda de Conflicto Colectivo, en base al artículo 165 en relación con el artículo 154 de la LRJS.</u>

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 demanda, 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. III Convenio Colectivo de los controladores de Circulación Aérea.
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. Demás normativa de aplicación.

En su virtud,

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:

Con carácter principal, la inaplicación de los actos derivados del artículo141 bis del III Convenio Colectivo Profesional de los controladores de tránsito aéreo en la entidad pública empresarial ENAIRE, en relación con las cantidades de la masa salarial destinadas a pagar el Complemento Personal de Adaptación Fijo (CPAF), 58.593.626€, que son actualmente distribuidas exclusivamente entre el personal incorporado en la empresa antes del 5 de febrero de 2010, generando 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 y artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, y liberándose dichas cantidades de su carácter discriminatorio permitiendo el acceso a las mismas a todo el colectivo de trabajadores a través del Complemento de Nivel recogido en el propio IIICCP (art. 124bis y Anexo I), incrementando su cuantía a 377,89€ mensuales por nivel profesional.

Como primera pretensión subsidiaria a la principal, que se declare la inaplicación de los actos derivados del artículo 141 bis del III Convenio Colectivo Profesional de los controladores de tránsito aéreo en la entidad pública empresarial ENAIRE, en relación con el Complemento Personal de Adaptación Fijo (CPAF), compeliendo a las partes a reabrir la Mesa Negociadora y pactar, en el plazo de tres meses, un nuevo reparto de dicha partida de la Masa Salarial, 58.593.626€, que no incurra en ninguna doble escala salarial ilegal, mediante complementos salariales universales y no discriminatorios que respeten el Derecho Fundamental de Igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española y artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Como segunda pretensión subsidiaria a la principal, que se declare la inaplicación de los actos derivados del artículo 141 bis del III Convenio Colectivo Profesional de los controladores de tránsito aéreo en la entidad pública empresarial ENAIRE, en relación con el Complemento Personal de Adaptación Fijo (CPAF), y se condene a la demandada, ENAIRE, al reparto de los 58.593.626€ que componen la masa salarial anual asignada al CPAF, entre la totalidad de controladores, en un sistema de reparto que no conculque el Derecho Fundamental de Igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española y artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos, con fecha de efectos del 24 de agosto de 2023, fecha de entrada en vigor del III Convenio Colectivo Profesional de los controladores de tránsito aéreo en la entidad pública empresarial ENAIRE.

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 que seguidamente pasamos a proponer:

A. INTERROGATORIO DE LA DEMANDADA:

Interesa se cite al Legal representante de la demandada ENAIRE, y que conozca los hechos de la demanda a fin de que comparezca en el acto de Juicio a fin de poder efectuarse el correspondiente interrogatorio, con la advertencia de que esa facultad es indelegable y caso de no comparecer en la forma debida se le podrá tener por confeso de los hechos de la demanda.

B. DOCUMENTAL:

Que interesa a esta parte que se requiera a la demandada a fin de que aporte a los autos, la documentación que se expresa a continuación y ello con una antelación mínima de 15 días a la fecha que se fije para la celebración del acto de juicio:

1. Informe del Director General de Aviación Civil, de fecha 4 de febrero de 2010, sobre la "problemática situación de AENA".

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.

C. 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 Derecha, E-mail: david@ejiure.com 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 4 de septiembre de 2023.

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