

COMUNICADO COMISIÓN NEGOCIADORA IIICCP

Este comunicado da respuesta por parte de USCA a la información recibida en la reunión de la Comisión Negociadora del pasado 10 de marzo, y el [posterior comunicado emitido](#) al respecto por el Director de Personas el pasado 14 de marzo.

La reunión fue convocada como Comisión Negociadora Informativa Extraordinaria. Tras tres horas de reunión, solo se nos transmitió información concreta sobre el pago del 100% de la IT, precisamente el único punto añadido por USCA al orden del día. Para la parte de convenio y la de cumplimiento de las sentencias de la Audiencia Nacional de las promociones 29&30 y 31 en adelante, los dos apartados de más calado de la reunión, simplemente se nos anuncia la convocatoria futura de dos reuniones monográficas sobre cada uno de esos asuntos.

La única conclusión que podemos sacar en este momento es que la actual dirección tiene problemas para gestionar la negociación del IIICCP, y no están nada claros los siguientes pasos que quiere dar. Pudiendo todo ello derivar en una inestabilidad empresarial muy perjudicial para el incierto escenario de recuperación de tráfico que tenemos por delante.

Hemos solicitado una reunión con la Secretaria de Estado del MITMA, y Presidenta de ENAIRE, Doña Isabel Pardo de Vera, para transmitir directamente en el Ministerio lo que consideramos debe ser el proceso normal de negociación y tramitación del IIICCP, avanzando siempre a partir de los compromisos adquiridos y la buena fe negociadora, algo que no parece estar muy claro por parte de la Dirección de ENAIRE

Pasamos a dar respuesta a los puntos concretos del Comunicado de la Dirección de Personas.

1.- SITUACIÓN DE LA PROPUESTA DE ENAIRE PARA EL IIICCP EN EL CONTEXTO DE LOS PROCESOS JUDICIALES DE LAS PROMOCIONES 29/30 Y 31 EN ADELANTE.

Los [NOTACS 16](#) y [17 de 2021](#) contienen un breve resumen del histórico de la negociación del IIICCP, y el punto en el que se encontraba en diciembre del año pasado, pendiente de la aprobación por parte de Hacienda de la anunciada propuesta de ENAIRE para este IIICCP, tal y como expresa el Director de Personas en su comunicado del pasado 14 de marzo. Esta aprobación parecía inminente a tenor del compromiso de ENAIRE en Comisión Negociadora de presentar dicha propuesta antes de finales del año pasado.

El siguiente paso que esperábamos era la apertura de las negociaciones en Mesa Negociadora en base a la propuesta de ENAIRE validada por Hacienda, pues el hecho de que Hacienda deba aprobar preceptivamente la masa salarial inicial para la apertura de negociaciones no puede tampoco interferir con la libertad de negociación establecida en



el EBEP para el personal laboral, y eso incluye, entre otros asuntos, la distribución de dicha masa

La Dirección de ENAIRE alega ahora que los procesos judiciales de las promociones 29&30 y 31 en adelante invalida las hipótesis del [Acuerdo de Bases de 2018](#), y por ende la comprometida propuesta de III CCP por su parte. Desde USCA podemos entender que sea necesario un nuevo cálculo de la masa salarial por parte de Hacienda para contemplar el cumplimiento de dichas sentencias, o incluso un nuevo modelo de III CCP, pero en ningún momento puede servir para justificar el incumplimiento de los acuerdos firmados, o pretender que el pago de dichas sentencias sea a costa de la masa salarial ya comprometida.

El Acuerdo de Bases (AB) firmado en el año 2018, en relación a los aportes salariales adicionales pactados, está plenamente en vigor. Dicho acuerdo fue ratificado por el [MITMA y por Hacienda](#) con una duración que se extendía hasta el año 2025. El AB establece diferentes aspectos, entre ellos, una aportación adicional sujeta a un acuerdo de productividad por objetivos. Dicho acuerdo de productividad no depende de un III CCP, al igual que el acuerdo de productividad detallado en su articulado, no se ha incorporado nunca al II CCP.

En el 2019 se firmó un nuevo acuerdo de productividad que establecía los objetivos que debían cumplirse. En caso de que ENAIRE considere que hay que negociar uno nuevo, debería trasladarlo a la Mesa Negociadora, en lugar de simplemente dejar de realizar los aportes pactados y ya aprobados por el Estado. La excepción que supusieron los Acuerdos COVID 2020 y 2021 para esta aportación extra fueron acordadas con USCA por las circunstancias extraordinarias de sobra conocidas.

En lo referente a las sentencias en cuestión, el propio II CCP dice en su acuerdo QUINTO: *"Cuando de una resolución de la autoridad competente se derivara la inaplicabilidad de alguna de las cláusulas de este Convenio, en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si procede o no revisar, en todo o en parte, el contenido del Convenio."* Por lo tanto, no debe esperarse a la firma de un III CCP para la incorporación de las sentencias. Es urgente que se recojan ya al II CCP en vigor y cese de inmediato la discriminación a la que están sometidos los trabajadores afectados, tal y como dicta el fallo de la Audiencia Nacional.

Dado que dichas sentencias obligan a aportar cantidades que deben ser incorporadas a los salarios de los trabajadores, son cantidades que deben ser adicionadas a la masa salarial calculada durante los años que esos trabajadores han sido contratados, así como a futuro. De ahí que pueda ser necesario el trámite de información y aprobación por parte del MITMA y Hacienda para la revisión de la masa salarial aprobada.



2.- CRITERIOS SOBRE EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS NO FIRMES EN LOS DOS PROCESOS JUDICIALES: PROMOCIONES 29/30 Y CPT DE LA 31 EN ADELANTE.

Estas dos contundentes sentencias de la Audiencia Nacional son ejecutivas y ENAIRE debe cumplirlas de manera inmediata para que cese la discriminación de los controladores afectados. Si bien el cálculo de las indemnizaciones pasadas puede revertir algo más de dificultad, las sentencias son muy claras en cuanto a lo que ya debería estar pagándose:

* Las promociones 29&30 deberían cobrar el CPAF que cobran 27&28, y el CPAV que corresponda a la jornada que realicen. De hecho, ya se vienen realizando los pagos correspondientes a esos conceptos a los compañeros de las promociones 29&30 que ganaron los juicios en Gavá (junio 2018) y Reus (marzo 2020).

* El cálculo de la minoración del CPT de las promociones 31 en adelante es inmediato.

El coste estimado de estos pagos es del orden de 10M€ (2M€ correspondiente a 29&30 y 8M€ a P31+). El retraso en el pago puede suponer un coste mayor debido a los posibles costes procesales e intereses de demora que se lleven asociados. ENAIRE tiene que informar de manera clara cuando va a proceder al cumplimiento de sentencia, y explicar los criterios que va a seguir.

3. PROCEDIMIENTO VALORACIÓN Y CONCESIÓN DE RESERVAS ACTIVAS.

Todavía no se nos ha dado traslado de la documentación del procedimiento presentado en la reunión telemática de la Comisión Negociadora del pasado 10 de marzo. A falta de poder analizar dicha documentación en detalle, nuestra valoración es que la gestión de la RA es un desarrollo del Convenio que pretende realizar ENAIRE unilateralmente, con restricciones que el propio Convenio no establece. Consideramos necesario que este procedimiento sea consensuado con USCA antes de su puesta en marcha.

4. ABONO DEL 100% EN CASOS DE IT A PARTIR DE SENTENCIA.

El abono del 100% del complemento de IT es otro de los apartados en los que, a pesar de reclamarlo repetidamente en la Mesa Negociadora como un derecho palmario derivado de la reforma de la Ley en el 2018, hubo que acudir a los tribunales para obtenerlo.

Cierto es que previamente se había conseguido un acuerdo para la protección de las enfermedades graves más importantes, pero no es menos cierto que el resto de los CTA se quedaba sin un beneficio y una protección a la que tenían derecho evidente y que se les había negado en más de una ocasión por parte de los representantes jurídicos de ENAIRE en la Mesa Negociadora.

Celebramos sin duda que se proceda al cumplimiento de la sentencia y al abono de las cantidades adeudadas, pero llega con un año de retraso (la sentencia es del marzo del



2021). Esperemos que ENAIRE sea más diligente con el cumplimiento de las sentencias 29&30 y 31+.

Es importante resaltar que, si se hubiese llegado a un acuerdo cuando se presentó la reclamación pertinente en la CIVCA, la mayor parte de los 4 M€ que se han pagado ahora habrían sido absorbidos sin coste extra, puesto que el abono correspondiente a los pre5F habría salido del remanente salarial, minorándose la productividad. Es un claro ejemplo, que no tiene nada que ver con la doble escala salarial, del cortoplacismo al que nos ha llevado todos estos años el asesoramiento jurídico de ENAIRE.

5. PROGRESO DE LAS MEDIDAS NORMATIVAS PARA SOLUCIONAR LA PROBLEMÁTICA DE LA JUBILACIÓN FORZOSA.

Todas las explicaciones que nos están dando por parte de la Dirección de ENAIRE desde agosto del año pasado sobre la *“problemática de la jubilación forzosa”* no hacen más que evidenciar la desastrosa gestión que se está haciendo de esta situación totalmente inaceptable. Recordemos que fue ENAIRE quien tomó esta decisión de manera unilateral y con alevosía, a mediados de agosto del año pasado, cambiando sin previo aviso el criterio que habían venido siguiendo desde el año 2010 con los CTAs que llegaban a los 65 años sin haber cubierto el período de cotización mínimo para poder jubilarse.

El Secretario General de ENAIRE, y Responsable del Departamento Jurídico de ENAIRE, Jaime Serrano, afirmó en Comisión Negociadora en Agosto del 2021 que en el peor de los casos los afectados tendrían derecho a paro. Desde entonces se sigue despidiendo a los controladores que cumplen 65 años, y ya van más de 20, dejándoles en situación de desamparo prestacional (sin paro ni pensión, **debajo de un puente**). Desde el principio tendría que haberse readmitido a todos los despedidos como medida transitoria mientras se encontraba una solución definitiva.

Ahora se nos presenta una reforma legislativa que como pronto estará disponible dentro de 4 o 6 meses. En ningún momento se nos ha hecho partícipes de las conversaciones y medidas a adoptar para resolver la situación. Nos hemos limitado a recibir las comunicaciones de la empresa sobre lo que quiere hacer. Ni siquiera tenemos el texto pactado entre Ministerios para esta modificación de la Disposición Adicional cuarta de la Ley 9/2010 de 14 de abril, *“Límites al desempeño de funciones operativas, situación de reserva activa y jubilación”* presentada en la Comisión Negociadora del pasado 10 de marzo. Pero queremos llamar la atención sobre la cuestión de inconstitucionalidad elevada por el juez de unos de los primeros juicios individuales celebrados, que de ser admitida a trámite condicionaría cualquier solución que se tome.

La pregunta que se suscita es ¿por qué los controladores aéreos que no se encuentran en servicios operativos han de jubilarse obligatoriamente a los 65 años?, ¿se protege con ello la seguridad del tránsito aéreo?



Y en todo caso, ¿no existen otras medidas que garanticen el buen estado psicofísico del trabajador que alcanza una determinada edad, menos gravosas que obligarle a abandonar su profesión, libremente elegida, aun cuando no alcance los periodos de cotización que le permitan acceder al ciento por cien de la pensión ordinaria?

¿El controlador de tránsito aéreo que se encuentra en funciones operativas y con 65 años supera las pruebas o controles psicofísicas supone un riesgo “objetivo” para la seguridad del tránsito aéreo?

Partiendo de la finalidad perseguida por la norma, el hecho de que se imponga a todos los controladores aéreos la jubilación a los 65 años, aun cuando no presten servicios en puestos operativos (Técnico Especialista en Servicios Centrales, Jefe de Instrucción, Jefe de Supervisión, entre otros) permite concluir que la disposición no es idónea al menos, en parte. Y tampoco se advierte con nitidez su necesidad y proporcionalidad en relación al fin perseguido, al poderse reforzar los controles o exámenes de salud y aptitud y las habilitaciones necesarias para el desempeño de puestos operativos. No parece necesario ni proporcional que, para garantizar la seguridad del tránsito aéreo, se obligue a quienes pueden ocupar puestos no operativos, y por tanto ajenos a la seguridad de aquél, a renunciar a su trabajo, y sin que en su caso (dependiendo del tiempo cotizado), tengan acceso al cien por ciento de la pensión de jubilación. Tampoco que, a quien, habiendo superado estrictos controles psicofísicos se les relegue de su puesto de trabajo operativo por haber alcanzado los 65 años, con independencia de sus años de cotización y de su estado psicofísico.

CONSIDERACIONES GENERALES

Queremos hacer una serie de consideraciones generales que nos permitan entender la situación actual con un poco de perspectiva, y nos ayuden a afrontar con tranquilidad los siguientes pasos en la negociación del III CCP.

LAUDO, LITIGIOSIDAD Y PAZ SOCIAL

* El actual II CCP es fruto de un laudo arbitral, cuyo objetivo era dar salida a una situación especial, y finalizado en 30 días con un nivel de presión política determinante. Este laudo, probablemente como consecuencia de aquel entorno, dejó asuntos resueltos de manera incompleta, o cuanto menos no sostenible en el medio plazo, tal y como se lleva evidenciando en los últimos años. Nos referimos no solo a la doble escala salarial pre y post 5F y la minoración del CPT, sino también las jornadas muy por encima de la media europea, al uso indiscriminado del 6-2, la disponibilidad del controlador los 365 días del año, la enorme dificultad para acceder a la RA, el no disfrute de AAPP, etc...

* La esperable litigiosidad inicial que pudiera derivarse de una situación de laudo se ha perpetuado en el tiempo principalmente por la gestión pasiva que ha hecho ENAIRE del



IICCP. En vez de entrar a resolver de manera negociada dichas cuestiones controvertidas, la empresa ha optado en todo momento por fijar unas líneas rojas de negociación basándose en una interpretación rígida del IICCP y la ley 9/2010 por parte del Departamento Jurídico de ENAIRE, y aceptada por la Dirección empresarial. Esta interpretación es la que está siendo puesta en tela de juicio con las recientes sentencias de la AN.

* Esta gestión pasiva del IICCP no solo ha sido causa de litigiosidad, sino que también ha amenazado la paz social en momentos de mucha presión laboral para la plantilla, donde el crecimiento de tráfico por encima de las previsiones combinado con la falta de personal debido a la política de contratación de la empresa ha puesto a prueba los avances conseguidos para pasar página del 2010. Nos referimos a la convocatoria de huelga en LECB en marzo de 2018, que recordemos se cerró con el Acuerdo Local ENAIRE-LECB, apoyado por el Pre-Acuerdo de Bases de 2018: *“Este Pre-Acuerdo se firma en paralelo al Acuerdo suscrito entre ENAIRE y la representación Sindical de Controladores del Centro de Control de Barcelona”*.

VIA NEGOCIADORA

* USCA siempre ha apostado por la negociación para la resolución de todas las carencias detectadas en el IICCP, buscando soluciones que pudieran ser aceptables para ENAIRE en el marco de empresa pública, cumpliendo con la legalidad que le aplica, y dentro de los límites de la masa salarial aprobada por Hacienda. Pero desde ENAIRE se han cerrado las puertas a la mayoría de las propuestas en la Mesa Negociadora, alegando su “ilegalidad”, en especial a aquellas relacionadas con las nuevas promociones, con la salvedad de la productividad o del CPAG, costeados ambos por la garantía salarial de algunos CTA, es decir pagado por los propios compañeros.

* Podemos remontarnos muy atrás en el intento de solución de estos problemas por parte de USCA, sirvan como ejemplo las reuniones de la Comisión Negociadora de junio, julio y agosto de 2014 donde se propusieron posibles enfoques que hubieran permitido sortear el problema en aquella época de las promociones 29 y 30. La respuesta de ENAIRE siempre fue:

“Al respecto la representación de ENAIRE señala que dicho complemento deriva de la Disposición Transitoria Primera, apartado 2b de la Ley 9/2010, estableciéndose convencionalmente, de acuerdo con aquella, para el personal en activo al servicio de AENA a 5 de febrero de 2010, sin que por ello resulte de aplicación a las promociones 29 y 30 y sucesivas ya que ingresaron con posterioridad a la fecha señalada anteriormente. En adición, la extensión de dicho complemento constituiría un incremento individual de las retribuciones del personal de estas promociones.” (Acta 23 de la CN, 25 de febrero de 2015).

* Con la firma del Acuerdo de Bases de 2018 también se ofertó por parte de USCA resolver, dentro de la masa salarial comprometida, el problema de 29&30. La respuesta de ENAIRE



y su Departamento Jurídico volvió a ser la misma. ([Acta 12 de la CN IICCP, 30 de Octubre de 2018](#))

* La propuesta inicial de USCA para el Acuerdo de Bases era una estructura piramidal de masa salarial cerrada, que tenía un nivel salarial inferior de acceso para las nuevas incorporaciones, pero que con el paso de los años permitía su igualación salarial con los pre5F. Este esquema salarial permitía la igualación retributiva de todos los controladores, y la disminución de la masa salarial con el ahorro del CPAF conforme se fuesen jubilando, o pasando a la RA, los controladores pre5F. Este modelo fue rechazado por ENAIRE y el MITMA, proponiendo como única alternativa el actual modelo de masa salarial abierta con aporte de productividad. Este era el criterio de los dos Secretarios de Estado anteriores, Julio Gómez-Pomar (PP) y Pedro Saura (PSOE), porque recordemos que la moción de censura y cambio de gobierno de la primavera del 2018 coincidió con la negociación del Acuerdo de Bases.

* La propuesta de IICCP de USCA del nuevo modelo de organización del trabajo basado en asistencias permitía superar las diferencias salariales dentro del colectivo, permitiendo incluso ahorros de masa salarial y aportando importantes mejoras de eficiencia a la empresa. Una vez más, el asesoramiento jurídico de ENAIRE, y su visión cortoplacista, tumbó la iniciativa negociadora confiando en que en última instancia la Audiencia Nacional validaría su criterio jurídico con respecto a los post 5F. La Dirección de Personas emitió [un comunicado el 12 de febrero del 2020](#) en el que se detallan los motivos del rechazo de la propuesta, y se toma el compromiso de presentar una propuesta de convenio por parte de ENAIRE que dos años después todavía no ha llegado.

COMPARATIVA Y ENTORNO EUROPEO

* El informe ACE y la comparativa con el resto de los proveedores europeos es un argumento recurrente en la negociación por parte de ENAIRE. Se ha contestado en numerosas ocasiones, en la CN del 8 de mayo de 2019 se hizo por parte de la Secretaría Internacional de USCA una presentación muy completa y que no ha perdido vigencia. Los parámetros ACE son una buena referencia para ver la evolución de los cambios introducidos en un operador a lo largo del tiempo, pero tiene sus limitaciones a la hora de comparar los diferentes operadores porque la comparación no es homogénea, tanto en el tipo de espacio aéreo, patrón de tráfico, condiciones laborales analizadas, etc...

* Invitamos a todo el que tenga interés a ir sobre los detalles de dicha presentación ([Anexo II, Acta 13CN del 8 de mayo de 2019](#)), pero queremos resaltar las conclusiones finales de aquel documento porque ayudan a entender la situación actual:

- *ENAIRE es el proveedor más competitivo en términos de coste de provisión del servicio y que mayores beneficios obtiene de los 5 grandes*
- *La falta de eficiencia no es probablemente el mayor problema de ENAIRE. Su transición hacia el modelo de provisión del servicio del año 2035 sí podría serlo*



- *La mejora de la eficiencia debe producirse sobre todo gracias a medidas tecnológicas y de gestión y no sólo gracias a medidas laborales.*

* Esa situación competitiva de entonces, junto con los beneficios obtenidos durante los años previos a la pandemia, son los que han permitido a ENAIRE afrontar y sortear, tal y como se menciona en el Comunicado de la Dirección de Personas, la grave crisis de la pandemia. También ha ayudado la política de recorte de gastos de ENAIRE, y sobre todo los Acuerdos Covid 2020 y 2021. Hay que señalar que en todos esos años de beneficios han sido con masas salariales sensiblemente superiores a la actual, por lo que no tiene mucho sentido las afirmaciones de ENAIRE de que el cumplimiento de las sentencias puede poner en peligro la viabilidad futura de la empresa.

* En la actualidad se mantiene la competitividad de la tasa de navegación aérea de ENAIRE respecto al resto de proveedores europeos (con tasas de hasta el doble que la de ENAIRE). Ha sido decisión política del MITMA fijar artificialmente para el RP3, una tasa muy por debajo de lo que permiten los mecanismos de tarificación de Eurocontrol para recuperar pérdidas y cubrir los costes de operación. Nada tenemos que objetar a la decisión del Ministerio, que busca beneficiar e incentivar a las compañías aéreas, pero en ningún momento se puede ser usada por ENAIRE para incumplir sus compromisos salariales. El propio Director General, Ángel Luis Arias, aseguró durante el proceso de fijación de tasas para el RP3 que esa decisión no repercutiría en los compromisos salariales de la empresa.

CONCLUSIONES

* El asesoramiento jurídico de ENAIRE, tanto su Departamento Jurídico como despachos externos o la propia abogacía del estado, ha jugado un papel clave en las decisiones estratégicas tomadas desde el 2010, y que han derivado en la situación de desconcierto actual en la que se encuentra la Dirección de ENAIRE. Estamos hablando de esa interpretación del laudo y de la ley 9/2010 que ha abortado la mayoría de las propuestas negociadoras de USCA, que ha empujado a ENAIRE a las bochornosas sentencias de la AN por discriminación salarial, y que se usa como excusa para seguir despidiendo controladores que cumplen 65 años.

* Cuando hablamos de cultura del odio nos referimos a esta política de acoso y derribo del controlador de la que tiene que desmarcarse la actual Dirección de ENAIRE, porque ese asesoramiento legal es lo que puede arrastrar a esta empresa al precipicio. No es aceptable que se argumente que *"la viabilidad futura de los servicios de control de ENAIRE"* se ponga en peligro por las contundentes sentencias de la Audiencia Nacional reconociendo la vulneración de Derechos Fundamentales. Estas resoluciones judiciales que obligan a ENAIRE a corregir la quiebra de los derechos laborales de los trabajadores, se ha producido en un contexto en el que los CTA se han ofrecido en diferentes ocasiones a absorber los costes de dichos derechos laborales.



* El Acuerdo de Bases de 2018 está en vigor y aprobado por Hacienda, en vez de desdecirse de los compromisos adquiridos, hay que ponerlo en valor porque es el único avance consensuado que se ha conseguido para superar el IICCP. La única diferencia en cuanto a las hipótesis iniciales del Acuerdo de Bases es el cumplimiento de las sentencias 29&30 y 31+, tasado en 10M€ anuales. El obligado cumplimiento de una sentencia no impide el cumplimiento de los acuerdos tomados entre las partes, aprobados y vigentes.

* Tenemos una empresa saneada económicamente y con tasas competitivas a nivel de Europa, que ha dado beneficios considerables en años pasados con masas salariales sensiblemente superiores a las acordadas en el Acuerdo de Bases (incluso incorporando el cumplimiento de las sentencias), venimos de proporcionar un ahorro de 60 M€ con los acuerdos COVID y debido a la replanificación de plantilla (menos contrataciones y en torno a 70 RAs) la masa del Acuerdo de Bases ya es inferior a la comprometida inicialmente.

* Podemos entender que sea necesario un nuevo cálculo de la masa salarial por parte de Hacienda para contemplar la situación actual, pero en ningún momento se puede alegar que se pone en peligro la viabilidad de la empresa o justificar el incumplimiento de los acuerdos firmados. La inacción en el pasado por parte de la Dirección de ENAIRE va a tener un coste elevado para la empresa, hay que tomar nota y acelerar los trámites con Hacienda para tener encima de la Mesa Negociadora la prometida propuesta de convenio de ENAIRE, y poder llegar a un acuerdo que de la estabilidad necesaria para enfrentarnos con garantías al escenario incierto de recuperación que tenemos por delante.

Hasta aquí nuestro análisis de la situación, que esperamos poder compartir con la Presidenta de ENAIRE en cuanto nos dé audiencia. USCA ha demostrado sobradamente su capacidad y voluntad de resolver vía acuerdo las difíciles situaciones por las que hemos ido atravesando desde el 2010. El problema es acordar con quien no cumple lo acordado.

Junta Directiva de USCA.

