



No a la privatización de Aena. Ni desmembramiento, ni partición.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

22 de marzo de 2011.

Número.- 11

Análisis jurídico del Preacuerdo firmado el día 16 de marzo por Aena, CCOO, UGT y USO.

Tras las consultas realizadas a la Asesoría Jurídica Laboral del Comité Confederal de CGT, y una vez analizado sindicalmente el preacuerdo de garantías, os pasamos el siguiente análisis del texto del preacuerdo y del acta que lo acompaña.

1.- Supone la aceptación de la privatización de Aena y la pérdida de la condición de empleado público.

A partir de ahora los trabajadores estaremos contratados por diferentes empresas, incluso dentro del mismo aeropuerto, sociedades anónimas y sociedades mercantiles concesionarias y sujetos a la normativa laboral privada y al convenio colectivo vigente y al futuro convenio colectivo de grupo.

Dejamos de ser servidores públicos y, por tanto, nuestra labor no va a ser garantizar un servicio público sino **generar beneficios en empresas con ánimo de lucro** con los cambios sustanciales que eso comporta. Así pues, dejará de aplicarse el **Estatuto Básico del Empleado Público**, perdiendo las garantías adicionales que éste nos proporcionaba, fundamentalmente en lo referido a la estabilidad en el empleo.

2.- Respecto a la garantía en el empleo.

Según el preacuerdo “*Aena se compromete a la no utilización de forma unilateral de lo previsto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores (despidos colectivos y objetivos)*”, mencionando posteriormente que las sociedades mercantiles concesionarias podrán “*adoptar medidas tendentes a la optimización de la plantilla en los supuestos que existan razones técnicas, económicas, organizativas y productivas*”. El eufemismo optimización es utilizado abundantemente en la fraseología empresarial como sustituto de la palabra despido. Es decir, el propio Preacuerdo prevé ya la posibilidad de los despidos objetivos en empresas donde Aena no tenga participación.

En este apartado del preacuerdo existe confusión técnica cuando se refiere a sociedades mercantiles concesionarias o Aena. Es Aena quien se compromete a no despedir sin acuerdo, explícitamente, regulando posteriormente la forma en que se llevarían a cabo Expedientes de Regulación de Empleo y despidos objetivos en cualquiera de las empresas concesionarias. **Aena, Aena Aeropuertos S.A y las sociedades mercantiles y concesionarias tendrán cada una de ellas una personalidad jurídica diferenciada, por tanto, existe un margen de discrecionalidad dado que la garantía de no utilizar unilateralmente el despido colectivo y objetivo ha sido suscrita únicamente por Aena.**

La garantías en caso de los despidos de los artículos 51, 52, y 53 del E.T en las sociedades mercantiles concesionarias serían las siguientes: un puesto de trabajo en otra categoría de la empresa concesionaria, si existiera; la solicitud de vacantes en Aena, si las hubiera; o una indemnización por despido de 45 días al año con un máximo de 42 mensualidades. Los supuestos de despido objetivo tras la reforma laboral son casi ilimitadas.

Las nuevas incorporaciones a partir de ahora se registrarán por el I convenio colectivo de grupo y no se les aplicarán las garantías del preacuerdo. A medio plazo se producirá, por tanto, la situación de un grupo de trabajadores procedentes de Aena con un tipo de regulación laboral, cada vez más reducido, que convivirá con otro grupo de trabajadores con diferentes derechos.

Como ejemplos recientes de casos de aplicación de la reforma laboral en empresas privatizadas y muy rentables, anteriormente públicas, adjuntamos los siguientes enlaces de CCOO en ENDESA y CGT en TELEFÓNICA.

CCOO ENDESA: <http://www.ccooendesa.es/ccooendesa/pub/nota110308a.pdf>

CGT TELEFÓNICA: <http://cgt-sft.org/?tag=despidos-en-telefonica>

3.- El problema de la subcontratación.

En el ámbito de la subcontratación de servicios nos encontramos con una modificación de calado: las sociedades mercantiles concesionarias no se registrarán en sus expedientes de contratación por la ley de contratos del sector público, siendo la normativa aplicable la ley del comercio y el código civil puro y duro. En esencia, significa la desaparición de las herramientas en el control de la subcontratación y externalización, y dificultarán aún más si cabe la defensa las áreas de trabajo propias.

La jurisprudencia establece que “*la función principal*” del contrato de servicios aeroportuarios entre Aena y la concesionaria no se podrá subcontratar o externalizar, lo cual no cierra la puerta a la futura concesionaria en sus posibles intenciones de subcontratar todas aquellas funciones que entienda no estrictamente aeroportuarias.

4.- El Convenio Colectivo.

El preacuerdo pacta la aplicación del actual convenio colectivo de Aena en Aena Aeropuertos S.A y en las sociedades mercantiles concesionarias, pasando a ser el I convenio colectivo de grupo de Aena.

No queda claro tras la lectura del texto ni en las consultas realizadas que este primer convenio colectivo de grupo vaya a ser modificado en aspectos claves como, por ejemplo, las garantías de empleo o la regulación de la promoción y las bolsas de trabajo, entre otras.

La vigencia del I convenio colectivo de grupo se extiende hasta 2018, quedando extinguido en el mismo momento en que los sindicatos firmantes, Aena, Aena Aeropuertos S.A o las sociedades mercantiles concesionarias lo denuncien, lo cual puede ocurrir al día siguiente de la pérdida de vigencia.

Ya no será aplicable en lo que mejore al convenio colectivo el Estatuto Básico del Empleado Público, y se aplicará la normativa laboral vigente (incluida la reciente reforma laboral), y el I convenio colectivo de grupo. Y en cuanto a la negociación colectiva los cambios que se produzcan en la siguiente reforma, afectando a la ultraactividad de los convenios colectivos.

Hay que recordar **que este ICC todavía no existe**; votaremos, sin embargo acerca de algo que sólo es intención, pues no tiene un texto concreto.

5.- Consolidación de empleo.

Se ha preacordado la consolidación de los puestos de trabajo estructurales: contratos de relevo y contratos indefinidos no fijos. Este compromiso está supeditado a las autorizaciones presupuestarias y procedimientos legales necesarios. Actualmente nos afecta la ley de presupuestos generales del Estado que limita la contratación en Aena por la aplicación de la tasa de reposición del 10%, es decir, que cada diez que se jubilan entra uno.

Entendemos que los contratos temporales de circunstancias de la producción también son estructurales, así como las interinidades impropias, pero el acuerdo sólo alcanza a aquellos contratos que han sido denunciados y declarados como indefinidos no fijos.

6.- Plantillas mínimas.

Las plantillas mínimas se regulan tanto en el Acta de Desconvocatoria de Huelga como en preacuerdo de garantías, de forma diferenciada y afectando a órganos distintos.

Por un lado, el Acta de Desconvocatoria de Huelga dice que las plantillas mínimas son las actuales, y podrán ser modificadas en función de la evolución de las cargas de trabajo. Y, por otro lado, en el preacuerdo no habla de plantillas actuales, sino que establecerán las plantillas consideradas mínimas para la gestión aeroportuaria en el contrato de concesión, fuera del alcance del control de la representación laboral o sindical del centro de trabajo. El órgano que podrá autorizar las modificaciones sustanciales de las plantillas mínimas será la Sociedad de Vigilancia y Seguimiento. Un punto importante es **que cualquier alteración de plantillas efectuada por la concesionaria del aeropuerto, es decir, menos del 10%, no requerirán la autorización de la Sociedad de Vigilancia y Seguimiento**, la cual no tendrá representación sindical.

CONCLUSIONES

- **Aena se privatiza. La unidad de la plantilla se rompe en varias empresas.**
- **Perdemos la condición de empleados públicos en caso de pasar a la sociedad anónima o sociedad mercantil concesionaria.**
- **Las garantías de empleo se pierden con las concesionarias.**
- Las sociedades mercantiles concesionarias no se registrarán por la ley de contratos del Estado incidiendo en el **problema de la subcontratación de funciones no estrictamente principales.**
- **Se consolida los contratos temporales considerados estructurales, a expensas de las autorizaciones administrativas. El resto, excepto los interinos impropios, quedan en el aire.**
- **Las concesionarias podrán modificar las plantillas mínimas unilateralmente en el caso de afectar a menos del 10%. Si es superior al 10% necesitará autorización de la Sociedad de Seguimiento y Control.**
- **No hay un texto de I Convenio Colectivo del Grupo Aena.**
- **Perdemos la unidad de los trabajadores de Aena en negociación colectiva; por un lado, porque pasamos a depender de diferentes empresas. Por otro, porque a los ya existentes se unirán trabajadores con diferente regulación.**
- **Las referencias del Preacuerdo están hechas sobre el RD del 3 de diciembre. Una nueva ley cambiaría todo el marco en que nos estamos moviendo. Es decir, lo acordado por este gobierno puede ser mañana papel mojado con el siguiente.**
- **No hay una sola mención a los actuales SSCC, salvo aquella del RD de “con respecto al personal dedicado de manera principal a las actividades aeroportuarias”.**