

## El acuerdo en AENA garantiza el empleo y la estabilidad laboral

Raúl Olmos Mata

*Secretario de Acción Sindical y Seguridad Social de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO*

La acción sindical y el trabajo del conjunto de CCOO ha logrado un Acuerdo que garantiza no sólo la aplicación futura del actual convenio colectivo de AENA a cuantas filiales surjan como consecuencia del nuevo modelo aeroportuario, sino también el mantenimiento del empleo y del marco de negociación.

**E**l Plan de Ajuste aprobado por el Consejo de Ministros el pasado 3 de diciembre, contemplaba la segregación de AENA de la parte de gestión de aeropuertos a una filial (AENA Aeropuertos) de cuyo capital se privatizaría el 49%, con un nuevo modelo de gestión que implica la posibilidad de salida de

determinados aeropuertos a concesión de empresas privadas. Inicialmente, se anunciaba la salida a concesión privada de los aeropuertos de El Prat y Barajas. Inmediatamente, los sindicatos CCOO, UGT y USO (que suman el 85% de la representación de AENA) anunciaron movilizaciones frente a dicho plan con cuatro ejes fundamentales: oposición a la privatización; mantenimiento del sistema aeroportuario en red (en la actualidad, los beneficios de unos pocos aeropuertos son los que garantizan toda la red, con más de 30 que son deficitarios); garantías de empleo para el conjunto de la plantilla y mantenimiento de un único convenio colectivo.

Tras la aprobación del RDL 13/2010, que incluía también medidas referidas a los controladores aéreos, se produce el "plante" de éstos y las consecuencias por todos consabidas, con otra víctima menos conocida: las más de 10.000 personas de AENA acogidas al Convenio General que veían en serio riesgo sus empleos y condiciones laborales.



Ante la posibilidad de que las movilizaciones contaran a priori con el rechazo y la incomprensión de la sociedad, que iba a comparar situaciones y procesos para nada comparables, los sindicatos decidimos reorientar la estrategia de negociación, pero no el núcleo de las reivindicaciones. Se elaboró una propuesta de negociación conjunta y se inició un intenso proceso de asambleas, concentraciones, etc... Los primeros frutos de dicha estrategia llegaron el 24 de enero de 2011, cuando se firma un primer acuerdo por el que el actual convenio colectivo se convertiría en el I Convenio del Grupo AENA. Pero quedaban en el aire dos importantes aspectos: las garantías de mantenimiento de la Red y las garantías de empleo y condiciones laborales en los aeropuertos que salgan a concesión privada.

Tras ese primer acuerdo, se produce un bloqueo total de la negociación: las pretendidas garantías chocaban frontalmente con el modelo dibujado por la Ley aprobada. El 26 de febrero se celebra en Madrid una multitudinaria manifestación en defensa de la plataforma reivindicativa de los sindicatos y, ante la falta de respuesta, el 9 de marzo se anuncia la convocatoria de 22 jornadas de huelga. A partir de este anuncio se suceden 8 intensos días de negociaciones, alcan-

zándose un preacuerdo el 16 de marzo, ratificado en referéndum por más del 70% de la plantilla el 24. El Acuerdo garantiza el mantenimiento de la red (todos los ingresos, incluido el canon de las concesionarias, deberán equilibrar financieramente toda la red), del empleo (renuncia a utilizar los artículos 51 y 52 del ET, garantías de reubicación o retorno a la matriz en caso de excedentes, derecho de opción del trabajador en caso de despido declarado improcedente, etc.) y la aplicación del mismo convenio colectivo para toda la plantilla, incluidos los aeropuertos que salgan a concesión privada. Además, incluye otros acuerdos complementarios de estabilidad de la plantilla, etc.

### Las dificultades para construir el acuerdo

Dos eran las dificultades básicas para lograr los objetivos sindicales a raíz de la aprobación por parte del Gobierno de sacar a concesión determinados aeropuertos.

Por una parte, dado que lo que saldría a concesión era el servicio aeroportuario, pero no la infraestructura vinculada al mismo, resulta discutible la aplicación del artículo 44 del ET pues no estábamos ante un caso de sucesión de empresas.

En casos anteriores relativos también al sector aéreo (Alemania e Italia), el Tribunal de Justicia de la CE ha sentenciado que son nulas tanto las cláusulas de los contratos de concesión que obliguen a una subrogación del personal como aquellas que primen en el concurso la subrogación del mismo. Solo son válidas cuando existía un convenio colectivo que obligaba a dicha subrogación. Sin embargo, en nuestro país ni existe convenio sectorial ni es posible puesto que no existe "sector" mientras no se produzcan las concesiones, y la subrogación del personal y las garantías deben establecerse antes.



Por otra parte, resulta discutible que el acuerdo que pudiera alcanzarse (garantías de empleo, etc.) fuera de obligado cumplimiento para la empresa que ganara la concesión, pues no hay una subrogación en sí y no se le podía imponer en el contrato de concesión.

**La solución lograda con el Acuerdo a tan difícil situación, supone alterar de manera significativa el modelo de gestión inicial sin cambiar la ley**

Aunque son muchos los matices y elementos importantes del Acuerdo, destacaría tres aspectos coincidentes con los principales objetivos inicialmente planteados: primero, el actual convenio colectivo de empresa, con las adaptaciones

pertinentes, pasará a ser convenio del Grupo AENA, afectando a cuantas filiales se desarrollen como consecuencia del nuevo modelo aeroportuario, entre las que están las Sociedades Concesionarias de El Prat y Barajas (inicialmente capital 100% de AENA). Segundo, en el contrato de concesión se establecerán, además del cumplimiento de los acuerdos, las garantías adicionales sobre el mantenimiento del empleo, del marco de negociación, etc.. Y tercero, cuando estos procesos hayan concluido, AENA sacará a la venta la participación mayoritaria del capital de las Sociedades Concesionarias (frente a la idea original de una concesión administrativa pura), acciones que reverterán en AENA cuando acabe el período de concesión: la empresa que compre las acciones no será una empresa que "concurra" a una concesión, sino que compra el capital mayoritario de otra que ya tiene la concesión, con sus condiciones, su convenio, sus acuerdos en vigor, etc ■

