



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (684) PREGUNTA ESCRITA SENADO

684/52521 a 684/52528

12/11/2018

132509 a 132516

**AUTOR/A:** RODRÍGUEZ CEJAS, Pablo (PDeCAT-CDC-AHI/CC-PNC)

### RESPUESTA:

En relación con el asunto interesado, se señala que en ENAIRE, a fecha 31/10/2018 estaban en vigor 74 contratos en prácticas. Los trabajadores de prácticas de AENA y ENAIRE tienen los mismos garantías y derechos. En cuanto a salario, hay que tener en cuenta lo indicado en el artículo 28.2.e) del I Convenio Colectivo del Grupo AENA.

Desde el año 2015 la Ley de Presupuestos Generales del Estado (PGE) sólo permitía a ENAIRE la autorización de plazas fijas por Tasa de Reposición. En noviembre de 2017 se autorizaron 137 plazas adicionales. Por otro lado, la Ley de Presupuestos sí permite la autorización de contratación temporal debidamente justificada y autorizada.

ENAIRE informó a los sindicatos presentes en la Coordinadora Sindical Estatal (CSE) de la convocatoria para la cobertura de 75 plazas de Titulados Universitarios mediante contrato temporal en prácticas, a tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores -por un periodo inicial de un año, prorrogable hasta un máximo de dos años-, lo que en modo alguno va en contra de la Promoción Interna de la plantilla de la Entidad.

En ENAIRE ningún contrato de prácticas se ha convertido en indefinido fijo o Fijo de plantilla a 31/10/18. Se han extinguido hasta la misma fecha 4 contratos en prácticas.

En el ámbito de AENA, a fecha actual hay un total de 63 contratos en prácticas vigentes. Estos trabajadores forman parte de la plantilla como cualquier otro trabajador y, en consecuencia, están igualmente incluidos en el ámbito de aplicación del I Convenio Colectivo del Grupo AENA, tal y como establece su artículo 2.

Respecto de las retribuciones de estos trabajadores, el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que contiene el régimen jurídico básico del contrato en prácticas, establece, en su apartado 1.e), que serán las fijadas por el Convenio Colectivo correspondiente, sin que puedan ser inferiores al 60 o al 75% del salario que corresponda a un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.



Esta previsión legal se mejora en el caso del Convenio Colectivo aplicable en AENA, que, en su artículo 28.2.e) incrementa esos porcentajes hasta el 75% y el 85%, respectivamente, del denominado salario de nivel profesional. El resto de conceptos que integran el sistema retributivo son percibidos por los trabajadores en prácticas en igual cuantía que el resto de la plantilla.

Por otro lado, desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, y con las posteriores Leyes de Presupuestos Generales del Estado, se establecieron diversas limitaciones orientadas a la contención del gasto público, entre las que se encontraban restricciones para la contratación de personal, que afectaban a esta Sociedad, dada su pertenencia al sector público.

El proceso selectivo para la contratación de los trabajadores/as en prácticas fue una de las medidas llevadas a cabo en el marco de las diferentes actuaciones que AENA S.M.E., S.A. viene desarrollando en materia de empleo, con el objetivo de dar continuidad a diversas iniciativas promovidas por el Gobierno de España, como el Plan de Emancipación Juvenil 2012-2015 y la Estrategia Juventud 2020.

Dichas contrataciones contaron con la correspondiente autorización del entonces Ministerio de Hacienda y Función Pública para la suscripción de contratos temporales.

Posteriormente, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, permitió a las sociedades mercantiles estatales contratar personal por encima de la tasa de reposición; en concreto, el punto tres de la Disposición Adicional décima quinta de la citada Ley establece que, “excepcionalmente, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública, podrán autorizar, por encima de los límites anteriormente señalados (tasa de reposición), las contrataciones que resulten necesarias para dar cumplimiento a aquellos instrumentos de planificación estratégicos que sean aprobados por el accionista mayoritario y que hayan sido informados favorablemente por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.”

En el caso de AENA, se ha elaborado el denominado Plan Estratégico 2018-2021, en el que se identifican futuros retos y se determinan las líneas de acción para afrontarlos, las cuales requieren necesariamente la contratación de personal y habilitan la aplicación de la Disposición Adicional indicada.

En virtud de lo anterior, las contrataciones fijas realizadas por AENA, a través de la transformación de los contratos en prácticas anteriormente suscritos, han sido igualmente autorizadas por los Ministerios de Hacienda y de Política Territorial y Función Pública.

Respecto a contar con la conformidad por parte de los sindicatos, cabe indicar que la provisión de los puestos de trabajo de niveles A y B, en concreto, se regula en el artículo 26 del I Convenio Colectivo del Grupo AENA, cuyo apartado 3 establece el deber de informar a la Coordinadora Sindical Estatal sobre las convocatorias y las resoluciones que se efectúen en los procesos de provisión de puestos adscritos a estas ocupaciones.



Tal previsión, así como las restantes contenidas en este precepto han sido estrictamente cumplidas, debiendo destacar que la contratación de trabajadores en prácticas no va en detrimento de la celebración de convocatorias en fase de provisión interna, cuyo objetivo es totalmente diferente.

En este sentido, ha de señalarse que el apartado 4 del citado artículo 23 garantiza que el 51% de las plazas de niveles A y B accedan a provisión interna, estando prevista la publicación de una próxima convocatoria de provisión interna antes de que finalice el año 2018.

A través de dicho proceso selectivo de promoción profesional, así como, a través de las contrataciones que se oferten a los candidatos integrantes de las bolsas de candidatos en reserva actualmente vigentes, se cumplirá, e incluso se superará el objetivo del 51% fijado en el Convenio Colectivo.

En lo que respecta a los contratos en prácticas convertidos en indefinidos fijos o no fijos, en primer lugar, debe precisarse que el reconocimiento de la condición de indefinido no fijo trae causa de una declaración judicial y no de la iniciativa del empleador, existiendo una prohibición expresa de que los órganos de personal de las Administraciones Públicas y las entidades que conforman su Sector Público Instrumental atribuyan dicha condición a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, tal y como establece el punto dos de la Disposición Adicional cuadragésima tercera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que señala:

*Dos.* Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Esta prohibición ya se preveía también en la Disposición Adicional trigésima cuarta de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017. En consecuencia, cabe indicar que, por parte de AENA, no se ha realizado ningún contrato indefinido no fijo.

Por otro lado, en relación con la vinculación de los contratos en prácticas con el Convenio Colectivo vigente, ha de señalarse que dicha norma no contiene una regulación específica sobre el contrato de trabajo en prácticas más allá de la retribución que corresponde a los trabajadores contratados a través de dicha modalidad; regulación que, desde luego, ha sido cumplida.



En cualquier caso, con carácter general, el I Convenio Colectivo del Grupo AENA establece que la provisión de puestos de trabajo debe realizarse con sometimiento a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En cumplimiento de lo anterior, se convocaron sendos procesos selectivos, para la contratación en prácticas y para la conversión de los contratos en indefinidos, que los candidatos han tenido que superar para poder optar a un puesto de trabajo en AENA.

A lo anterior, debe añadirse que la contratación, para los niveles A y B, se regula en el artículo 26 del I Convenio Colectivo del Grupo AENA, cuyas previsiones han sido estrictamente cumplidas, garantizándose en todo caso que el 51% de las plazas correspondientes a dichos niveles sean objeto de convocatoria en fase de provisión interna.

Respecto al número de contratos en prácticas que se han convertido en indefinidos fijos de plantilla, se comunica que, actualmente, se han formalizado un total de 79 contrataciones de carácter indefinido, distribuidas entre los siguientes centros de trabajo:

<b>CENTRO</b>	<b>Nº CONTRATOS</b>
Adolfo Suárez Madrid/Barajas	8
Alicante-Elche	2
Asturias	1
Barcelona-El Prat	4
Fuerteventura	2
Gran Canaria	1
Ibiza	2
La Palma	1
Lanzarote	2
Málaga-Costa del Sol	2
Palma	8
Murcia-San Javier	1
Sevilla	1
Tenerife-Norte	3
Tenerife-Sur	4
Valencia	1
Vigo	1
Seve-Ballesteros Santander	1
Servicios Centrales de Aeropuertos	34
<b>TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS</b>	<b>79</b>

Por último, hay que indicar que en el ámbito de AENA se han extinguido 16 contratos en prácticas por las siguientes causas:

<b>CAUSA</b>	<b>Nº CONTRATOS</b>
Fin contrato	6
Baja voluntaria trabajador/a	8
No superación periodo prueba	2
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>

Madrid, 19 de diciembre de 2018