



Roj: **STS 1430/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1430**

Id Cendoj: **28079140012021100338**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/04/2021**

Nº de Recurso: **26/2020**

Nº de Resolución: **360/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4022/2019,**
STS 1430/2021

CASACION núm.: 26/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 360/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 7 de abril de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Unión Sindical de Controladores Aéreos, representada y asistida por el letrado D. Jesús Baró Corrales, contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 28 de octubre de 2019, en actuaciones seguidas por dicho recurrente, contra la Asociación de Proveedores Civiles de Tránsito Aéreo (APCTA) y la Federación de servicios a la ciudadanía, aéreo y servicios turísticos de Comisiones Obreras (CC.OO), siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre Impugnación de Convenio Colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida D. Carlos Manuel representante legal de la Asociación de Proveedores Civiles de Tránsito Aéreo (APCTA), representada y asistida por el letrado D. Julio Manuel Gualda Suárez y Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA), formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre impugnación de convenio colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos



de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se dicte sentencia por la que se declare la ilegalidad de los artículos 3, 38, Anexo (en lo referido a las condiciones salariales del personal técnico y administrativo y 86 del III Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 28 de octubre de 2019, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: "FALLAMOS: Desestimamos la demanda deducida por USCA frente a ASOCIACIÓN DE PROVEEDORES CIVILES DE TRANSITO AÉREO y FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA, AÉREO Y SERVICIOS TURÍSTICOS DE CCOO, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, por lo que absolvemos a las demandadas de los pedimentos contenidos en la misma".

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- 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, inició un proceso de liberalización en la actividad del control de tránsito en aéreo en España, dando entrada para la realización de esta tarea a empresas privadas como nuevos proveedores civiles de este servicio.

Como consecuencia de lo anterior se procedió a la adjudicación a empresas privadas por la vía de gestión indirecta en forma de concesión administrativa de los servicios de control de tránsito aéreo en un total de trece aeródromos en España.- conforme-

SEGUNDO.- En 2012 se firmó y publicó (BOE de 29 de septiembre de 2019) el primer convenio colectivo de ámbito nacional " *que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional*"

Firmaron el convenio por la parte social CC.OO. y UGT, en su condición de sindicatos más representativos, y por la patronal la Asociación Proveedores Civiles de Tránsito Aéreo (APCTA) -conforme-

TERCERO. - El 15 de julio de 2016 se publicó el II convenio sectorial, firmado igualmente por CC.OO. y UGT-conforme-

CUARTO.- El día 31-10-2017 se constituyó la Mesa de negociación colectiva del III Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de los proveedores civiles privados de tránsito aéreo del mercado liberalizado sujetos a régimen concesional u otra forma de gestión indirecta y sus trabajadores, con representantes de APTCA, por la parte patronal, y de CCOO y USCA por la parte social.

Acreditándose por CCOO cinco delegados en el sector y por USCA tres, se acordó formar la mesa negociadora con 8 representantes de APTCA, 5 de CCOO, con una representatividad del 62,5 por ciento y 3 de USCA, con una representatividad del 37,5 por ciento.

En dicha acta las partes se reconocen legitimación para regular el sector de conformidad con el art. 88.2 del E.T- descriptor 46-

Las actas del proceso de negociación obran en los descriptores 47 a 55 que damos por reproducidos. De las mismas destacamos a efectos de la presente resolución;

- que en el acta correspondiente a la reunión celebrada el día 24-7-2018 a las 15:00 horas- descriptor 53-, la empresa propuso que para las bajas voluntarias se exigiesen 7 meses de **preaviso**. Por CCOO se propuso, entre otras cosas, mantener el **preaviso** con 5 meses de antelación e incorporar a los trabajadores de carácter administrativo al Convenio. USCA mostró su disconformidad con las propuestas de CCOO y de la patronal con relación al **preaviso**, señalando que podría plantearse dicho punto si se pactase que en caso de despido improcedente se pactase la opción de readmisión/ indemnización le correspondiese al trabajador;

- que en el acta correspondiente a la reunión celebrada el mismo día a las 23:00 horas la patronal y CCOO manifiestan estar en disposición de alcanzar un acuerdo sobre diferentes puntos entre otros: mantener el **plazo** de **preaviso** de baja voluntaria de 5 meses y la creación de un Grupo profesional nuevo con dos niveles, personal administrativo de oficinas centrales y personal técnico de oficinas centrales, describiéndose sus funciones y acordando su remuneración en las tablas salariales que se establezcan en el texto del Convenio.

QUINTO.- El 14 de agosto de 2018 se publica el III Convenio Colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, en cuya firma no participó USCA-conforme-



SEXTO.- En el sector hay controladores que prestan servicios en oficinas centrales y administrativos de apoyo que realizan direcciones operativas- testifical de la empresa y descriptor - en el que obran las licencias de CTA de personal que presta servicios en oficinas centrales-.

SÉPTIMO.- Damos por reproducida el contenido del acta notarial de fecha 26- 9-2.019 en el que consta que el contenido de la página web de la USCA en el que se explica la formación necesaria, competencias y licencias que han de obtenerse para acceder a la profesión de CTA .

En dicha página hay un cuadro explicativo del tiempo que es necesario para dicho acceso en distintos países, y consta que en España la formación básica tiene una duración de 4 a 6 meses y el periodo necesario para obtener la habilitación para poder prestar servicio en una concreta torre tiene una duración de 3 a 4 meses- descriptor 56-.

OCTAVO.- El proceso de formación de un CTA para operar en un puesto determinado es básicamente el siguiente:

- En primer lugar, se deben acreditar una serie de competencias lingüísticas y psicofísicas, y se debe realizar una serie de informes por Policía nacional y Guardia Civil.

- Seguidamente se debe superar un curso de formación que tiene una duración de 19 semanas, y tramitarse la correspondiente licencia.

- Para operar en una determinada torre es necesario acreditar la superación de un programa de formación en torre que previamente debe ser aprobado por la Agencia Española de Seguridad Área, el cual tiene una duración de 3 a 6 meses.

- Seguidamente debe tramitarse la licencia acreditativa de dicha formación específica, lo que implica un mes aproximadamente.

Dicho proceso de formación se encuentra regulado por las OFOM 248//2007 y 896/2019, así como por el Reglamentos 2015/340 1035/2011 de la UE.

- Descriptores 30 y ss y testifical de la empresa-.

NOVENO.- Damos por reproducido el informe de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia obrante al descriptor 29 en el que se indica que el sector tiene un problema estructural debido a rotación de plantilla. DÉCIMO.- Damos por reproducida la consulta efectuada por USCA a la Comisión paritaria, relativa a la legalidad de los preceptos impugnados en su demanda, la respuesta de esta, y el acta de desacuerdo ante el SIMA obrantes en los descriptores 63 a 67".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Unión Sindical de Controladores Aéreos, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Transcurrido el **plazo** concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar improcedente el recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.- Por Providencia de fecha 24 de febrero de 2021, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 6 de abril de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión planteada y la sentencia recurrida

1. La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación es si es abusivo el **preaviso** de 5 meses establecido para el supuesto de dimisión del controlador/a de tráfico aéreo, y lo previsto en caso de incumplimiento de dicho **preaviso**, en el artículo 86 b) del Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional.

2. La Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA) impugnó, en lo que interesa al actual recurso de casación, el artículo 86 b) del convenio colectivo mencionado, que establece el **preaviso** de 5 meses en caso de dimisión del controlador/a de tráfico aéreo al que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

3. La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) 125/2019, 28 de octubre de 2019 (proc. 185/2019) desestimó la demanda de USCA.

SEGUNDO. El recurso de casación, su impugnación y el informe del Ministerio Fiscal



1. La sentencia de la Sala de lo Social de la AN 125/2019, 28 de octubre de 2019 (proc. 185/2019), ha sido recurrida en casación por USCA.

Al amparo del artículo 207 e) de la Ley reguladora de la jurisdicción social, el único motivo del recurso denuncia la infracción del artículo 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores (ET), en relación con los artículos 6.4 y 7.2 del Código Civil (CC) y el artículo 35.1 de la Constitución.

2. El recurso de casación ha sido impugnado por la Asociación de Proveedores Civiles de Tránsito Aéreo (APCTA).

La impugnación solicita la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de la AN.

3. El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso.

TERCERO. No es abusivo el preaviso de 5 meses establecido para el supuesto de dimisión del controlador/a de tráfico aéreo, ni lo previsto en caso de incumplimiento de dicho preaviso, en el artículo 86 b) del Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional

1. El impugnado ante la Sala de Social de la AN artículo 86 b) del Convenio colectivo, convenio publicado en el BOE de 14 de agosto de 2018, tiene el siguiente tenor literal:

"Extinción de la relación laboral por voluntad del controlador/a de tráfico aéreo: La relación laboral podrá extinguirse por voluntad y a instancias del controlador/a de tráfico aéreo. No obstante, dada la naturaleza esencial para la comunidad y la importancia y repercusión que para la sociedad tiene la prestación de servicios efectuada por los proveedores civiles de control del tráfico aéreo, así como la importante carga formativa y la preparación que deben acreditar y superar los controladores/as de tráfico aéreo para ser habilitados y poder así prestar sus servicios en un determinado aeródromo, y teniendo en cuenta las especiales dificultades de adecuación y aptitud personal que presentan los procesos de selección de esta naturaleza; el controlador/a de control de tráfico aéreo que decida dar por extinguida la relación laboral con la empresa mediante la presentación de su baja voluntaria, deberá preavisar a la misma con una antelación mínima de cinco meses, siendo que una vez ello la empresa, en el **plazo** más breve posible, iniciará de manera efectiva, la formación del/los trabajador/es necesario/s para un relevo ordenado.

En el caso de que fuese presentada la dimisión o baja voluntaria sin el **preaviso** anteriormente señalada, el controlador/a de tráfico aéreo, deberá abonar a la empresa tantos días de salario como días de **preaviso** hayan sido omitidos.

El controlador/a de tráfico aéreo, podrá, igualmente, extinguir su contrato de trabajo resolviendo la relación contractual de conformidad y con arreglo a las causas explicitadas en el artículo 50 ET"

2. La sentencia de la Sala de lo Social de la AN 125/2019, 28 de octubre de 2019 (proc. 185/2019) rechazó la ilegalidad de la anterior previsión convencional y desestimó la demanda de USCA.

Tras citar la STS 31 de marzo de 2011 (rcud 3312/2010) sobre las cláusulas de **preaviso** y la penalización de su incumplimiento y recordar que el convenio colectivo que haya superado el control de legalidad por parte de la autoridad laboral se presume ajustado a derecho, de manera que la carga de la prueba de su ilegalidad recae en quien así lo sostiene, tras citar y recordar lo anterior -decimos-, la sentencia de la Sala de lo Social de la AN 125/2019, 28 de octubre de 2019, fundamenta la legalidad del precepto convencional y la desestimación de la demanda en los siguientes términos:

"... hemos de concluir:

1º.- que en orden la facultad de fijar un **plazo de preaviso** para la extinción del contrato de trabajo a instancias del trabajador, el art. 49.1 d) ET se remite a lo que se estipule a través de la negociación colectiva o en el propio contrato de trabajo;

2º.- que habiéndose fijado en el Convenio colectivo estatutario un concreto **plazo de preaviso** y una penalización por incumplimiento del mismo, quien sostenga que el mismo es abusivo, y por ende ilegal por contravenir el art. 7.2 CC, le incumbe la prueba de acreditar tal circunstancia.

Partiendo de estas conclusiones es claro que la pretensión del actor debe rechazarse, de cuanto obra en los HHPP de la presente resolución cabe inferir que han quedado sobradamente las razones en virtud de las cuales las partes fijaron un **plazo de preaviso** de cinco meses ("*la naturaleza esencial para la comunidad y la importancia y repercusión que para la sociedad tiene la prestación de servicios efectuada por los proveedores civiles de control del tráfico aéreo, así como la importante carga formativa y la preparación que deben acreditar y superar los controladores/as de tráfico aéreo para ser habilitados y poder así prestar sus servicios en un*



determinado aeródromo, y teniendo en cuenta las especiales dificultades de adecuación y aptitud personal que presentan los procesos de selección de esta naturaleza;”), hasta el punto de que la propia organización sindical actora reconoce en su página web que la formación de un controlador en España tiene una duración de seis meses, periodo este al deberá añadirse la necesaria formación práctica en la torre en la que vaya a ser destinado y la obtención de la consiguiente licencia que como consta en el relato histórico de la presente resolución va de 3 meses y medio a 6 meses más para la primera de las actividades y 1 mes para la obtención de la licencia específica.

Por otro lado, las actas del proceso negociador, evidencian que este precepto no hace sino reproducir lo que se estableció en el Convenio precedente y que CCOO rechazó ampliar tal **plazo** a 7 meses como pretendía la asociación patronal demandada fundándolo en la problemática estructural del sector- **plazo** que fijaba el I Convenio y que nadie cuestionó-, sin que por USCA se hiciese consideración alguna al respecto, ya que supeditó la aceptación de tal **plazo** a que se otorgase la opción al CTA en caso de despido improcedente.”

3. El recurso de casación de USCA alega que la regulación del **preaviso** y de su incumplimiento son abusivas, limitando de forma injustificada el derecho a la libre elección de empleo de los trabajadores afectados.

Para el recurso, el tiempo que tarda en formarse un controlador no es un criterio acertado, como tampoco lo es el carácter público esencial del servicio que prestan, y cualquier **preaviso** que supere los 3 meses hace prácticamente imposible la salida de la empresa, sin el abono, al menos parcial, de la cláusula penal, pues difícilmente otro empleador va a esperar 5 meses a que el trabajador cumpla su **preaviso** y pueda incorporarse a su empresa. El recurso argumenta que las deficiencias del sistema (escasez de personal, sistema formativo de elevado coste y soportado por el alumno, incertidumbre para la contratación) no se pueden hacer recaer sobre el trabajador, remitiendo, para el sistema de formación de los controladores, al informe de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia a que hace referencia el hecho probado noveno.

Añade el recurso que si las empresas quieren fidelizar a sus trabajadores, lo que deben hacer es mejorar las condiciones laborales y no fijar **plazos** de **preaviso** abusivos y contrarios a la costumbre en todos los sectores estratégicos, mencionando al respecto el recurso los **plazos** de **preaviso** de determinadas compañías aéreas (3 meses), de establecimientos sanitarios de la Comunidad de Madrid (1 mes) y, especialmente, el caso de la entidad pública empresarial Enaire, en el que -afirma el recurso- no hay **plazo** de **preaviso**.

4. El artículo 49.1 d) ET prevé que, en la extinción del contrato por dimisión del trabajador, el **preaviso** será el que "señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar".

Como puede advertirse, el ET no establece **plazo** de **preaviso** alguno y encomienda expresamente a los convenios colectivos la determinación del **preaviso**, sin disponer ninguna limitación para el convenio. En el presente supuesto, el convenio colectivo aplicable ha establecido un **preaviso** de 5 meses.

La STS 31 de marzo de 2011 (rcud 3312/2010), citada por la sentencia recurrida, contiene la siguiente consideración sobre el **preaviso**:

“ tiene una finalidad básicamente tuitiva de los intereses del destinatario de la comunicación [la empresa], al efecto de que pueda prevenir los perjuicios que pudieran derivarse de una intempestiva ruptura de la relación laboral, adoptando -en el periodo de **preaviso**- las medidas oportunas en orden a proteger sus intereses” (STS 1 de julio de 2010, rcud 3289/2009).

Añadimos ahora que la protección de los intereses empresariales no es la única finalidad del **preaviso**, pues éste también garantiza la continuidad de la relación en favor del trabajador durante el periodo en que se está dando cumplimiento al mismo.”

En el actual caso, además del **preaviso** de 5 meses, el convenio colectivo dispone que “en el caso de que fuese presentada la dimisión o baja voluntaria sin el **preaviso** anteriormente señalada, el controlador/a de tráfico aéreo, deberá abonar a la empresa tantos días de salario como días de **preaviso** hayan sido omitidos”.

Sobre estas cláusulas de penalización, la citada STS 31 de marzo de 2011 (rcud 3312/2010) razona lo siguiente:

“en la STS 16 de marzo de 2005 (rec. 118/2003), se indicaba que “la verdadera naturaleza jurídica de la penalización convencionalmente prevista para el trabajador que incumpla lo preceptuado respecto del **preaviso** de referencia ... hay que buscarla en la cláusula penal que posibilitan y disciplinan los arts. 1152 y siguientes CC. Las partes pueden pactar perfectamente este tipo de cláusulas en los convenios colectivos, y su utilidad estriba en que el hecho de hacer uso de tales cláusulas penales aquella parte favorecida por ellas en cada caso, evita la necesidad de acreditar la existencia de un perjuicio y la concreción de su cuantía, pues, en todo caso, el hecho de acudir a la realización de la “pena”, resulta ya incompatible con la posibilidad de



reclamar indemnización de perjuicios, aun cuando éstos pudieran existir y, en caso de que existieran, sea cual fuere su cuantía".

El requisito legal del art. 49.1 d) ET halla su fundamento último en las exigencias de la buena fe, y no vulnera el art. 35.1 CE, incluya o no un modo de indemnización por su incumplimiento... (STS 1 de marzo de 1990, 14 de febrero de 1991 -rec. 829/90- y 27 de marzo de 1991 - rec. 734/90 -)".

En consecuencia, en una primera aproximación, el **preaviso** de 5 meses previsto en el convenio colectivo aplicable se acomoda al artículo 49.1 d) ET y, de conformidad con nuestra jurisprudencia, los convenios colectivos pueden establecer cláusulas penalizadoras del incumplimiento del **preaviso**, sin que lo anterior vulnere el artículo 35.1 CE, que reconoce el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.

Pero, como se ha visto, el recurso de casación alega que estas previsiones convencionales son abusivas, lo que se examina a continuación.

5. Lo primero que hay que recordar es que el propio artículo 86 b) del convenio colectivo aplicable no se limita, como en principio podría haber hecho, a prever el **preaviso** y las consecuencias de su incumplimiento, sino que causaliza el **plazo** de 5 meses establecido, proporcionando las razones de la fijación de ese **plazo**.

Son tres las causas que menciona, de forma expresa, el artículo 86 b) del convenio colectivo para justificar el **preaviso** de 5 meses. En primer lugar, "la naturaleza esencial para la comunidad y la importancia y repercusión que para la sociedad tiene la prestación de servicios efectuada por los proveedores civiles de control del tráfico aéreo". En segundo término, "la importante carga formativa y la preparación que deben acreditar y superar los controladores/as de tráfico aéreo para ser habilitados y poder así prestar sus servicios en un determinado aeródromo". Y, finalmente, "las especiales dificultades de adecuación y aptitud personal que presentan los procesos de selección de esta naturaleza".

Debe insistirse también en que el **plazo** de **preaviso** de 5 meses se establece en un convenio colectivo sectorial válidamente suscrito por la mayoría legalmente exigida, aunque no lo firmara el sindicato ahora recurrente en casación. Lo que se dice porque, en alguna ocasión, el recurso de casación desliza afirmaciones que atribuyen a las empresas (estas no deberían "fijar **plazos** de **preaviso** abusivos y esclavizantes", se dice en el recurso) una decisión que no es unilateral de dichas empresas, sino que viene establecida en un convenio colectivo sectorial válidamente celebrado.

En la negociación de dicho convenio (que es el III convenio colectivo), suscrito por la parte social por CC.OO, que tenía mayoría para hacerlo, como consta en el hecho probado cuarto, la empresa propuso un **preaviso** de 7 meses, como establecía el I convenio colectivo, lo que fue rechazado por CC.OO, que propuso que se mantuviera el **preaviso** de 5 meses que ya fijaba el II convenio colectivo, manifestando USCA que se podría plantear la aceptación de dicho **plazo** si se pactara en el convenio colectivo que, en caso de despido improcedente, la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiera al trabajador. Remitimos sobre todo lo anterior al hecho probado cuarto y al último párrafo del fundamento de derecho cuarto de la sentencia recurrida.

6. Sobre la formación que requieren los controladores de tráfico aéreo (CTA), esgrimida por el artículo 86 b) del convenio colectivo como causa justificativa del **plazo** de **preaviso** de 5 meses, en el hecho probado octavo consta lo siguiente:

"El proceso de formación de un CTA para operar en un puesto determinado es básicamente el siguiente:

- En primer lugar, se deben acreditar una serie de competencias lingüísticas y psicofísicas, y se debe realizar una serie de informes por Policía nacional y Guardia Civil.
- Seguidamente se debe superar un curso de formación que tiene una duración de 19 semanas, y tramitarse la correspondiente licencia.
- Para operar en una determinada torre es necesario acreditar la superación de un programa de formación en torre que previamente debe ser aprobado por la Agencia Española de Seguridad Aérea, el cual tiene una duración de 3 a 6 meses.
- Seguidamente debe tramitarse la licencia acreditativa de dicha formación específica, lo que implica un mes aproximadamente."

En el hecho probado octavo constan, así, duraciones sucesivas y acumuladas del proceso de formación de: "19 semanas", "3 a 6 meses", y de "un mes".

En el hecho probado sexto consta que en la página web de USCA, el sindicato ahora recurrente en casación, "hay un cuadro explicativo del tiempo que es necesario para dicho acceso en distintos países, y consta que



en España la formación básica tiene una duración de 4 a 6 meses y el periodo necesario para obtener la habilitación para poder prestar servicio en una concreta torre tiene una duración de 3 a 4 meses".

Finalmente, en el hecho probado noveno consta que en un informe de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) se indica que "el sector tiene un problema estructural debido a (la) rotación de plantilla".

Además de las causas que recoge de forma expresa el propio artículo 86 b) del convenio colectivo aplicable, son los complejos y largos procesos formativos (curso de formación de 19 semanas, programa de formación en una determinada torre de entre 3 a 6 meses y licencia acreditativa de dicha formación específica, que tarda un mes aproximadamente), así como el problema "estructural" del sector de "rotación de plantilla", las razones que justifican suficientemente que en un ámbito tan específico y singular como es el de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, se haya establecido -ha de insistirse que en un convenio colectivo sectorial- un **plazo de preaviso** de 5 meses, que, por lo demás, es el **plazo de preaviso** que ya fijaba el anterior convenio colectivo sectorial.

7. Lo hasta aquí argumentado conduce a rechazar que la sentencia recurrida, por aceptar la validez del **preaviso** de 5 meses previsto en el convenio colectivo aplicable, haya incurrido en las infracciones denunciadas por el recurso de casación.

El artículo 49.1 d) ET, cuya vulneración principalmente se denuncia, remite expresamente al convenio colectivo la determinación del **preaviso**. Y, habida cuenta de las peculiaridades concurrentes que se han ido mencionando en el sector, no puede considerarse abusivo el **plazo** establecido en el artículo 86 b) del convenio colectivo aplicable, sin que los sectores que alega el recurso (en los que en varios de ellos existen **preavisos** de 3 meses, que parece aceptar el recurso) existan las circunstancias que se dan en el ámbito de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, que tampoco se acredita que concurran, como pone de relieve el informe del Ministerio Fiscal, en el caso de entidad pública empresarial Enaire. Finalmente, como ya dijimos, nuestra jurisprudencia rechaza que la existencia de **preaviso** vulnere el artículo 35 CE (STS 31 de marzo de 2011, rcud 3312/2010 y las allí citadas).

CUARTO. La desestimación del recurso de casación

1. De acuerdo con lo todo lo anteriormente razonado, y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación y confirmar la sentencia recurrida.
2. Cada parte se hará cargo de sus costas (artículo 235.2 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1. Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA), representada y asistida por el letrado don Jesús Baró Corrales, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 125/2019, 28 de octubre de 2019 (proc. 185/2019).
2. Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 125/2019, 28 de octubre de 2019 (proc. 185/2019), que desestimó la demanda interpuesta por USCA contra la Asociación de Proveedores Civiles de Tránsito Aéreo (APCTA) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía, Aéreo y Servicios Turísticos de Comisiones Obreras (CC.OO), sobre impugnación de convenio colectivo.
3. No imponer costas, haciéndose cada parte cargo de las suyas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.